

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
JURIDISKĀ FAKULTĀTE  
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**DZIMUMA DISKRIMINĀCIJA DARBA TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS**

BAKALaura DARBS

Autore: **Una Kārklīņa**

Studentes apliecības Nr.: uk19014

Darba zinātniskais vadītājs: Dr.iur., Erlens Kalniņš

RĪGA 2022

## ANOTĀCIJA

Dzimuma diskrimināciju darba tiesiskajās attiecībās darba devējs spēj īstenot dažādos veidos. Darbā apskatītas diskriminācijas izpausmes, tās iemesli un regularitāte. Veicot statistikas datu analīzi, kas atspoguļo diskriminācijas intensitāti, tiek noskaidrots, cik izplatīts ir nevienlīdzīgs atalgojums un, cik liela sabiedrības daļa ar to saskārusies. Pētot starptautisko un nacionālo tiesību avotus, tiek atklāti veidi, kā mazināt dzimuma diskrimināciju. Tiek pētīta dzimumu līdztiesības nozīme dzimuma diskriminācijas mazināšanā darba tiesiskajās attiecībās.

Autore bakalaura darbā vērš uzmanību uz dzimuma diskriminācijas izplatību gan Latvijā, gan Eiropas Savienībā, uzsverot dzimumu līdztiesības nozīmi un sabiedrības izpratnes veicināšanu par to.

**Atslēgvārdi:** vienlīdzības princips, dzimuma diskriminācija, darba tiesiskās attiecības, nevienlīdzīgs atalgojums, dzimumu līdztiesība.

## ABSTRACT

Employer can contribute to gender inequality in various ways. This paper deals with evidence of gender inequality, reasoning behind it and consistency of the phenomenon. Analysis of statistical data not only provides insight into intensity of gender inequality and prevalence of unequal remuneration, but also indicates size of the population that has experienced this. Methods on how to mitigate negative effects of gender inequality are devised based on international and national sources of law. Additionally, gender equality is taken into consideration when addressing discrimination based on sex in employment relationship.

The author emphasizes topicality of gender inequality in Latvia and the European Union. Specifically, importance of gender equality in context of gender discrimination is stressed. It is viewed from the perspective of the general public.

**Keywords:** principle of equality, gender discrimination, employment relationships, unequal remuneration, gender equality.

## SATURS

IEVADS .....	5
1. VIENLĪDZĪBAS PRINCIPS .....	6
1.1. Diskriminācijas aizlieguma princips .....	8
1.2. Dzimums kā diskriminācijas kritērijs.....	11
2. NEVIENLĪDZĪGA ATTIEKSME DARBA TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS PĒC DZIMUMA .....	13
2.1. Nevienlīdzīgs atalgojums .....	14
2.2. Nevienlīdzīga izturēšanās.....	16
2.3. Izņēmumi, kad pieļaujama atšķirīga attieksme dzimuma dēļ .....	17
3. DZIMUMA DISKRIMINĀCIJAS PIERĀDĪŠANA DARBA ATTIECĪBĀS.....	20
3.1. Pierādīšanas pienākums.....	20
3.2. Kompensācija .....	21
4. DZIMUMU LĪDZTIESĪBA .....	25
4.1. Dzimumu līdztiesības veicināšana .....	26
4.2. Darba un privātās dzīves līdzsvarošana .....	34
4.3. Dzimumu līdztiesības neievērošanas sekas .....	37
KOPSAVILKUMS .....	41
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS .....	43

## IEVADS

Katra darbspējīga cilvēka dzīvē būtisku lomu ieņem darbs, jo ar to nodrošina sev un savai ģimenei iztiku. Neskatoties uz katra cilvēka iegūtajām zināšanām, prasmēm, kā arī individuālajām rakstura iezīmēm, ikvienam ir tiesības nodibināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši savai kompetencei. Darba tiesisko attiecību laikā katram ir tiesības saņemt pret sevi vienlīdzīgu attieksmi kā tā tiek īstenota pret citiem tāda paša darba veicējiem.

Vienlīdzīgas attieksmes īstenošanas priekšnoteikums ir vienlīdzības principa ievērošana, kas ir viena no svarīgākajām cilvēka pamattiesībām. Vienlīdzības principu veido divi elementi: tiesības uz vienlīdzību likuma un tiesas priekšā un diskriminācijas aizliegums. Darba tiesiskajās attiecībās vienlīdzības princips tiek īstenots, piemēram, vienlīdzīga atalgojuma veidā starp vienāda darba veicējiem, kā arī vienlīdzīgā attieksmē pret darbiniekiem, kuri veic vienādu vai līdzīgu darbu.

Autore izvēlās šādu tēmu, jo grib noskaidrot, kas veicina dzimuma diskrimināciju darba tiesiskajās attiecībās un, cik izplatīta ir šāda veida diskriminācija. Tāpēc tiks analizēti statistikas dati par atšķirīgu atalgojumu starp dzimumiem, nevienlīdzīgu izturēšanos un tās iemesliem. Tiks pētīti starptautisko tiesību avoti, kuru mērķis ir mazināt sieviešu diskrimināciju darba tiesiskajās attiecībās, kā arī tādi avoti, kuru mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību. Sieviešu diskriminācijas kontekstā netiks apskatītas tādas grupas kā grūtnieces un jaunās māmiņas.

Sākumā tiks aplūkots vienlīdzības princips, nevienlīdzīga attieksme pamatojoties uz dzimumu un pēc tam būs skatīts diskriminācijas pierādīšanas pienākums. Pēdējā nodaļā būs pievērsta uzmanība dzimumu līdztiesībai un, kāda tai loma darba tiesiskajās attiecībās.

**Darba mērķis** būs noskaidrot, cik ir izplatīta sieviešu dzimuma diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās, tās iemeslus un izpausmes. Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, tiek izvirzīti šādi uzdevumi:

1. Dzimuma diskriminācijas iemeslu izzināšana,
2. Esošo publikāciju pētīšana par dzimuma diskriminācijas izpausmēm,
3. Starptautisko tiesību avotu apzināšana.

Darbs strukturēts četrās nodaļās, katra nodaļa sadalīta sīkāk – apakšnodaļās. Darbā izmantota salīdzinošā un analītiskā metode. Salīdzinošā metode izmantota, salīdzinot starptautisko tiesību avotus ar Latvijas tiesisko regulējumu, savukārt analītiskā metode izmantota statistikas datu analizēšanā.

# 1. VIENLĪDZĪBAS PRINCIPS

Vienlīdzības princips iekļauts ne tikai Latvijas Republikas tiesiskajā regulējumā, bet arī starptautiskajā regulējumā. Nacionālajā līmenī tas ietverts, piemēram, Latvijas Republikas Satversmes 91.panta pirmajā teikumā, nosakot, ka „visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā”<sup>1</sup>, kas ir līdzīgs pants Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20.pantam.<sup>2</sup> Šāda līdzība parāda, ka Latvijai un Eiropas Savienībai ir vienāds uzskats par cilvēku vienlīdzību likuma priekšā.

Vienlīdzības princips minēts ne tikai Latvijas Republikas Satversmē, bet arī Darba likumā, galvenokārt 7.panta pirmajā daļā, kas nosaka ikviena vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem darba apstākļiem un taisnīgu samaksu.<sup>3</sup> Savukārt, minētā panta otrā daļa tieši nosaka, ka 7.panta pirmās daļas tiesības ir īstenojamas bez jebkādas diskriminācijas, uzskaitot aizliegtos kritērijus, pēc kā cilvēkus nedrīkst diskriminēt. Ņemot vērā, ka vienlīdzības principa elements ir arī diskriminācijas aizliegums, nacionālajā līmenī nodarbinātības sfērā tas ietverts Darba likuma 29.panta pirmajā daļā, kas nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu dzimuma dēļ. Šāds aizliegums izriet arī no direktīvas Nr. 2006/54/EK 1.nodaļas 4. panta un 2.nodaļas 5. panta.<sup>4</sup>

Vienlīdzības princips neattiecas tikai uz kādu konkrētu sabiedrības jomu, tas attiecas uz visu sabiedrības dzīvi. Starptautiskā līmenī, piemēram, cilvēku vienlīdzība likuma priekšā un diskriminācijas aizliegums ir minēts Vispārējo cilvēktiesību deklarācijas 7.pantā,<sup>5</sup> kā arī jau minētajā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20.pantā. Vienlīdzīgu attieksmi pret dzimumiem attiecībā uz preču un pakalpojumu pieejamību nosaka direktīva Nr. 2004/113/EK.<sup>6</sup> Savukārt, vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību un profesiju regulē direktīva Nr. 2000/78/EK.<sup>7</sup> Ar šiem piemēriem autore centās parādīt, ka vienlīdzības princips skar daudzas sabiedrības jomas.

---

<sup>1</sup> Latvijas Republikas Satversme: LV Likums. Pieņemts 15.02.1992.

<sup>2</sup> Eiropas Savienības Pamattiesību harta, 20.pants “Visas personas ir vienlīdzīgas likuma priekšā”. Pieņemta 14.12.2007.

<sup>3</sup> Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001

<sup>4</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Pieņemta 05.07.2006.

<sup>5</sup> ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, 7.pants “Visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā, un viņiem ir tiesības, bez jebkādam atšķirībām, uz vienādu likuma aizsardzību pret jebkādu diskrimināciju, kura pārkāpj šo Deklarāciju, un pret jebkuru kūdišanu uz tādu diskrimināciju”. Pieņemta 10.12.1948.

<sup>6</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu. Pieņemta 13.12.2004.

<sup>7</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieņemta 27.11.2000.

Vienlīdzības princips nozīmē, ka vienādos faktiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādei, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai.<sup>8</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesa, komentējot vienlīdzības principu, atzinusi, ka “vienlīdzības princips pieļauj un pat prasa atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas atšķirīgos apstākļos, kā arī pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas vienādos apstākļos, ja tam ir objektīvs un saprātīgs pamats”.<sup>9</sup> Lai piemērotu vienlīdzības principu, ir jāveic salīdzināmo situāciju izvērtēšana. Jāsalīdzina, vai situācijas pamatā ir vienādas vai atšķirīgas un pēc tam konstatē, kāda ir bijusi attieksme šajās situācijās. Ņemot vērā, ka divas situācijas nekad nav pilnīgi identiskas, ir jāmeklē salīdzināmo situāciju kopējie elementi.

Saskaņā ar Līgumu par Eiropas Savienības darbību 157.panta ceturto daļu, vienādas attieksmes princips neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam.<sup>10</sup> Praksē tas izpaustos, piemēram, Latvija kā dalībvalsts noteikusi, ka mazāk pārstāvētam dzimumam, darba devējs piešķir papildu brīvdienas. Darba devējs nodarbina 80 % vīriešus un 20 % sievietes no kopējā darbinieku skaita. Konkrētajā situācijā vīriešu dzimums varētu justies diskriminēts, jo nesaņemtu papildu brīvdienas, tomēr Latvija kā dalībvalsts kopā ar darba devēju tādā veidā veicinātu dzimumu līdztiesību, jo sievietēm radītu interesi pieteikties darbā, kā rezultātā mazinātos starpība starp vīriešu un sieviešu skaitu. Lai gan konkrētajā Līguma par Eiropas Savienības darbību 157.pantā nav minēts, cik apjomīgas priekšrocības var būt nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, domājams, tām jābūt tādām, lai neveicinātu otra dzimuma diskrimināciju. Piemēram, dalībvalsts noteikusi, ka nepietiekami pārstāvētajam dzimumam darba devējs piešķir papildu brīvdienas piecu kalendāro dienu apmērā. Cita situācija, ja piešķir četras kalendārās nedēļas, ko varētu uzskatīt par vēl vienu ikgadējo atvaļinājumu. Līdz ar to secināms, ka dalībvalstij, piešķirot kādas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, jāizvērtē priekšrocību veids, apmērs un ar, kādiem līdzekļiem to īstenot.

Darba tiesiskajās attiecībās vienlīdzības principa mērķis ir pēc iespējas mazināt diskrimināciju un veicināt vienlīdzību. Eiropas Savienības dalībvalstīm šāds pienākums

---

<sup>8</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 89.lpp.

<sup>9</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2008.gada 29.decembra spriedums lietā Nr.2008-37-03. Pieejams: [https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2008-37-03\\_Spriedums.pdf](https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2008-37-03_Spriedums.pdf) (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

<sup>10</sup> Lisabonas līgums, ar ko groza Līgumu par Eiropas Savienības darbību. Līguma 157.panta 4.daļa “Lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem darbā, vienādas attieksmes princips neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus.” Pieņemts 13.12.2007.

izriet no iepriekš minētajām direktīvām, kas tika sniegtas kā piemēri. Savukārt, Latvijas darba devējiem šādu pienākumu tieši nosaka Darba likuma 7.pants.

### **1.1. Diskriminācijas aizlieguma princips**

Diskriminācijas jēdziens ir skaidrots Starptautiskās darba organizācijas Konvencijā Nr. 111 (Diskriminācija darba un nodarbošanās jomā) 1. pantā, kas noteic, ka ar terminu “diskriminācija” ir jāsaprot “jebkāda veida atšķirību, izslēgšanu vai priekšrocību, kas noteikta, pamatojoties uz rasi, ādas krāsu, dzimumu, reliģiju, politiskajiem uzskatiem, nacionālo vai sociālo izcelšanos, kas atņem vai ierobežo vienlīdzīgas iespējas vai attieksmi nodarbinātībā vai amatā”.<sup>11</sup> Izriet secinājums, ka diskriminācija ir negatīvas sekas, kas savukārt, nozīmē, ka nevar lietot vārdu savienojumu “pozitīvā diskriminācija”, ko mēdz lietot personas ar juridiskām zināšanām, jo tas būtu pretrunā diskriminācijas termina skaidrojumam. Vārdu savienojuma “pozitīvā diskriminācija” vietā labāk izmantot “pozitīvā rīcība”, kas sevī ietver, ka noteiktos gadījumos attieksme pret personām, kurām piemīt īpaša pazīme, var būt labvēlīgāka.<sup>12</sup> Ar pozitīvo rīcību saprotami arī īpaši pasākumi mazāk pārstāvētām grupām.

Diskriminācija pēc būtības ir atšķirīgas attieksmes aizliegums, kas nozīmē, ka nedrīkst personai radīt nelabvēlīgas sekas, balstoties uz kādu aizliegto kritēriju, piemēram, dzimumu, rasi, vecumu. Vispārīgi diskriminācijas aizliegums iekļauts Latvijas Republikas Satversmes 91.panta otrajā teikumā, kas nosaka “Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”. Diskriminācijas aizlieguma mērķi ir definējusi Latvijas Republikas Satversmes tiesa, norādot, ka “Satversmes 91. panta otrajā teikumā nostiprinātā diskriminācijas aizlieguma principa mērķis ir novērst iespēju, ka demokrātiskā un tiesiskā valstī, pamatojoties uz kādu nepieļaujamu kritēriju, piemēram, rasi, tautību vai dzimumu, tiktu ierobežotas personas pamattiesības.”<sup>13</sup> Attiecībā uz nodarbinātības jomu, diskriminācijas aizlieguma princips atspoguļots Darba likuma vairākos pantos, piemēram, 29.pantā, 34.pantā, 48.pantā.

---

<sup>11</sup> Starptautiskās darba organizācijas 1958.gada Konvencija Nr.111 „Par diskrimināciju darbā un nodarbošanās jomā”. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/starptautiskas-darba-organizācijas-konvencija-nr11/> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

<sup>12</sup> Diskriminācija, pozitīvā rīcība. Cilvēktiesību gids. Pieejams: <https://bit.ly/388NefN> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

<sup>13</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2008.gada 29.decembra spriedums lietā Nr. 2008-37-03 (6.punkts). Pieejams: [https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2008-37-03\\_Spriedums.pdf](https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2008-37-03_Spriedums.pdf) (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

Kā ievadā minēts, diskriminācijas aizliegums ir vienlīdzības principa viens no elementiem. Tieši diskriminācijas aizliegums noteiktās dzīves situācijās precīzē, palīdz piemērot un īstenot dzīvē vienlīdzības principu.<sup>14</sup>

Diskriminācijas aizlieguma princips minēts arī starptautiskos tiesību aktos, piemēram, direktīvas Nr. 2006/54/EK 14.panta pirmajā daļā, kas noteic, ka ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs.<sup>15</sup> Tālāk minētajā panta daļā uzskaitīti gadījumi uz ko attiecas diskriminācijas aizliegums, piemēram, uz darbā pieņemšanas kritērijiem. Konkrētajā direktīvā ir vairāki panti, kas noteic diskriminācijas aizliegumu, tie ir sadalīti pa nodarbinātības jomām. Piemēram, diskriminācijas aizliegums uz vienādu darba samaksu (4.pants), attiecībā uz nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām (5.pants) un diskriminācijas aizliegums saistībā ar darba iespējām, profesionālo apmācību. (14.pants).<sup>16</sup> Vēl diskriminācijas aizliegums minēts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21.pantā, kas noteic, ka aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp dzimuma, rases, ādas krāsas, sociālās izcelsmes un citu konkrētajā pantā uzskaitītu kritēriju dēļ.<sup>17</sup>

Pastāv vairāki diskriminācijas veidi, tomēr sīkāk tiks aplūkoti daži no tiem. Tālāk minētie diskriminācijas veidi atspoguļoti Darba likuma 29.pantā, attiecīgi ceturtajā, piektajā un sestajā daļā. **Tiešā diskriminācija** – ir situācija, ja darbinieki atrodas salīdzināmā situācijā, taču pret vienu no viņiem attieksme ir atšķirīga vai mazāk labvēlīga nekā pret otru. Piemēram, sievietei saņem mazāku atalgojumu nekā vīrietis par tādu pašu darbu. Mazāk labvēlīga attieksme var izpausties arī kā, darbinieki veic vienādu darbu, taču prēmija tiek piešķirta tikai vienam no viņiem. **Netiešā diskriminācija** – situācija, ka šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse var radīt viena dzimuma personām nelabvēlīgas sekas. Ilustrācijai, darba sludinājumā norādīts, ka pretendentiem jāatbilst noteiktiem fiziskiem kritērijiem, lai spētu darīt fizisku darbu. Šāds noteikums acīmredzami rāda, ka priekšroka būs vīriešu dzimuma kandidātiem. Netiešo diskrimināciju iespējams attaisnot, ja pastāv objektīvs kritērijs, kas ir pamatots ar tiesisku mērķi un izraudzītie līdzekļi ir samērīgi. **Norādījums diskriminēt** – gadījums, kad viena persona vai personu grupa aicina sliktāk izturēties pret citu personu, pamatojoties uz kādu aizliegto kritēriju. Par darbinieka

---

<sup>14</sup> Jansons J., Ūsiņa E. Diskriminācijas aizliegums. Jurista vārds, 15.02.2022, Nr. 7 (1221), 44. - 45.lpp.

<sup>15</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Pieņemta 05.07.2006.

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Pieņemta 14.12.2007.

diskrimināciju uzskatāma arī darbinieka psiholoģiskā iespaidošana – terors.<sup>18</sup> Tas var izpausties kā, lūdz pret kādu darbinieku izturēties nelaipni, rupji, piemēram, ar mērķi, lai kolēģis aiziet no darba. Tas ir laika jautājums, kad darbinieks šādā situācijā pārtrauks darba tiesiskās attiecības, jo ilgstoši strādāt tādā darba kolektīvā būtu psiholoģiski grūti. Pret darbinieku vērsta mobings ir vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums, jo no darba devēja puses netiek nodrošināti taisnīgi darba apstākļi.<sup>19</sup> Līdzīgi psiholoģisko teroru ir skaidrojis arī Senāta Civillietu departaments norādot, ka “psiholoģiskais terors darba vietā var tikt atzīta par tādu, kura veido „vienlīdzīgu tiesību uz darbu”, tiesību uz „taisnīgu darba apstākļu” pārkāpumu”.<sup>20</sup> Darba devēja pienākums nodrošināt taisnīgus darba apstākļus izriet no Darba likuma 28.panta otrās daļas.

Psiholoģisko teroru spēj īstenot ne tikai darbinieki savā starpā, bet arī darba devējs. Ja psiholoģisko teroru īsteno darba devējs, tas uzskatāms par vienlīdzības principa pārkāpumu, jo pret vienu darbinieku izturas sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem un šajā gadījumā nav nepieciešams norādīt pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem.<sup>21</sup> Autores prāt, darbinieks parasti psiholoģisko teroru neuztver, ka tā ir pret viņu vērsta diskriminācija. Darbinieks tikai nodomā: ”Pret mani slikti izturas”. Šādas neizpratnes dēļ par psiholoģisko teroru, darbinieks samierinās ar negatīvo attieksmi un neizmanto savas iespējas, piemēram, saņemt no darba devēja atlīdzību par morālo kaitējumu.

Saistībā ar psiholoģisko teroru, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 3.panta pirmā daļa nosaka ikviena tiesības uz fiziskās un garīgās neaizskaramības ievērošanu. Vārds “neaizskaramība” nozīmē stāvokli, kad pastāv tiesisks nodrošinājums pret represīvu, kaitīgu iedarbību”.<sup>22</sup> Sasaistot neaizskaramības definīciju ar nodarbinātības jomu, tā nozīmē darbinieka tiesības uz psiholoģiski labvēlīgu darba vidi, kur pastāv savstarpējā cieņa. Tādas darba vides radīšana ir darba devēja pienākums, jo grūti iedomāties, ka pie nelaipna, agresīva darba devēja būtu pozitīvi noskaņots darba kolektīvs, kurā neatspoguļotos darba devēja nepatīkamā izturēšanās.

Diskrimināciju mēz piekopt gan darba devējs, gan darbinieki. Tāpēc nevar apgalvot, ka tikai darba devējs vai tikai darbinieki spēj to īstenot. Piemēram, diskriminācijas izpausmi

---

<sup>18</sup> Platā K., Krasovska B. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. Jelgava: LR Valsts darba inspekcija, 2006., 14.lpp.

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 2019.g. 20.augusta spriedums lietā SKC-605/2019. Pieejams: <https://bit.ly/3ae8S2J> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

<sup>21</sup> Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 2020.g. 28.aprīļa spriedums lietā SKC-276/2020, punkts 8.1.1. Pieejams: <https://bit.ly/3LHRtfY> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

<sup>22</sup> Latviešu literārās valodas vārdnīca, Tēzaurus. Pieejams: <https://mlvv.tezaurs.lv/>

“nevienlīdzīgs atalgojums” par tādu pašu darbu, var īstenot tikai darba devējs, bet aicināt diskriminēt citu darbinieku, var lūgt gan darba devējs, gan darbinieks.

## 1.2. Dzimums kā diskriminācijas kritērijs

Dzimumu diskriminācijas pamatā ir sabiedrībā iesakņojušies stereotipi par vīriešu un sieviešu darbiem, kā arī dzimumu lomas ģimenes dzīvē. Ar stereotipiem ir jāsaprot vispārināts uzskats vai priekšstats par īpašībām vai lomām, kurām vajadzētu piemist vīrietim vai sievietei.<sup>23</sup> Stereotipi ir vispārināšana, kad tiek piedēvētas vienādas īpašības vienas grupas pārstāvjiem.<sup>24</sup> Agrāk bija izplatīts uzskats, ka sievietes uzdevums ir rūpēties par māju un ģimeni, taču jaunāko paaudžu vidū pieaug viedoklis, ka šāds pienākums vienlīdzīgi sadalās starp vīrieti un sievieti, kamēr starp vecākajām paaudzēm saglabājas tradicionālais uzskats par sievieti kā mājas un bērnu galveno aprūpētāju.<sup>25</sup> Kā piemēru uzskatam, kas ir saglabājies visu paaudžu vīriešu vidū var minēt vīrieša kā galvenā naudas pelnītāja lomu.<sup>26</sup> No šāda viedokļa var izsecināt, ka sieviete ģimenes budžetā var ieguldīties mazāk. Vīrieši neatzītu tādu ģimenes modeli, kur sieviete ir galvenā naudas pelnītāja un, piemēram, vīrietis sēž mājās ar bērniem. Šāda situācija šķistu dīvaina un izsauktu negatīvu reakciju, piemēram, nosodījumu no apkārtējiem cilvēkiem, ka sieviete principā uztur vīrieti. Stereotipu izskaušana kā dalībvalstu pienākums minēts ANO konvencijā “Par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu” 5.pantā, kas noteic “dalībvalstu pienākums ir veikt visus attiecīgos pasākumus nolūkā panākt aizspriedumu izskaušanu, kas pamatojas uz ideju par viena dzimuma nepilnvērtību vai pārkāpumu vai vīriešu un sieviešu stereotipo lomu.”<sup>27</sup>

Sabiedrībā esošie stereotipi var neradīt vēlmi personai pieteikties uz vakanci, ko parasti veic pretējais dzimums. Piemēram, vīrietis nepieteiksies uz vakanci bērnu dārzā, savukārt, sieviete uz automehāniķa amatu, jo šos abus uzskata par tradicionāliem pretējā dzimuma darbiem. Latvijas Republikas Satversmes 91.panta komentāros rakstīts, ka uz dzimuma balstīta atšķirīga attieksme nav attaisnojama ar abu dzimumu tradicionālajām sociālajām jomām<sup>28</sup>. Uzskatus par vīriešu un sieviešu darbiem sabiedrībā varētu mainīt ar

<sup>23</sup> United Nations Human rights. Gender stereotyping. Pieejams: <https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

<sup>24</sup> Dupate K., Garokalna-Bihela G. Diskriminācijas novēršanas rokasgrāmata juridiskajām profesijām. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2014.gads.

<sup>25</sup> Pārresoru koordinācijas centrs. Latvijas ģimenes paaudzēs 2018, analītisks ziņojums. Rīga, 2019. Pieejams: [http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title\\_file/Latvijas-gimenes-paaudzes-2018.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/Latvijas-gimenes-paaudzes-2018.pdf) (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> ANO 1979. gada Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu. Pieņemta: 18.12.1979.

<sup>28</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 112.lpp.

pozitīviem gadījumiem. Piemēram, sieviete spēj tikpat kvalitatīvi saremontēt mašīnu kā vīrietis. Taču, lai rastos šādi pozitīvi gadījumi, no sākuma, kādam ir jāpieņem darbā sieviete uz automehāniķa amatu, kas visticamāk dzīvē ir grūti īstenojams, jo autoservisos lielākoties redzami tikai vīriešu dzimuma darbinieki. Kā viens no stereotipu izskaušanas veidiem varētu būt, ka jau bērnudārzos māca, ka nepastāv vīriešu un sieviešu profesijas un abi dzimumi var darīt gandrīz jebkuru darbu. Izņēmums, kad tomēr dzimumam varētu būt izšķiroša nozīme ir, darbs, kas saistīts ar fizisku slodzi, piemēram, darbs celtniecībā. Grūti iedomāties, ka sieviete varētu pildīt celtnieka pienākumus, jo tas ir fiziski smags darbs un vīrieši pēc dabas ir apveltīti ar lielāku fizisko spēku, kā rezultātā ir vairāk atbilstoši šādam darbam.

Latvijas tiesu praksē arī bijusi lieta saistībā ar diskrimināciju dzimuma dēļ. Lietas apstākļi: sieviete strādājusi pagasta domē par katlu mājas kurinātāju vairākus gadus pēc kārtas apkures sezonā. Jaunajā apkures sezonā terminētais darba līgums ar pieteicēju netika noslēgts. Pieteicēja ieraudzīja sludinājumu uz kurinātāja vakanci un izlēma pieteikties. Viņai bija kurinātāja kvalifikācija, katlu mājas mašīnista apliecība, kā arī bija apmeklējusi kurinātāja kursus. Ar pieteicēju darba tiesiskās attiecības netika nodibinātas. Tā vietā darbā pieņēma vīrieti bez atbilstošas kurinātāja kvalifikācijas. Sieviete bija vērsusies pie komunālās daļas vadītāja, kurš paziņoja, ka sievietes kurinātāja darbu vairs neveiks. Šāds arguments tika paziņots arī citai pretendentei. Tiesa, veicot lietas apstākļu analīzi secināja, ka no darba devēja puses pieteikušies pretendenti netika objektīvi izvērtēti. Tiesa konstatēja, ka pieteicēja ir tikusi diskriminēta dzimuma dēļ un no atbildētāja piedzina 1000 latus par morālo kaitējumu.<sup>29</sup> Tiesa nevar uzlikt par pienākumu darba devējam nodibināt darba attiecības ar kādu personu, bet minētajā lietā diskriminētā sieviete vismaz guva apmierinājumu, ka tiesa atzina, ka viņa ir tikusi diskriminēta uz dzimuma pamata. Šī ir acīmredzama diskriminācija uz dzimuma pamata, tomēr var būt situācijas, kad persona nemaz nenojauš, ka pret viņu ir vai bija īstenota diskriminācija. Tāpēc nevar teikt, ka visus diskriminācijas gadījumus ir viegli atpazīt.

Kā piemēru diskriminācijai, kas saistīta ar personas dzimumu un nevienlīdzīgu atalgojumu, var minēt lietu *Defrenne pret Sabena*, G. Defrenne bija stjuarte un apgalvoja, ka gandrīz 3 gadus saņēma mazāku atalgojumu nekā vīrieši, kuri arī veica stjuarta pienākumus. Tiesa nolēma, ka šis ir nepārprotams dzimumu diskriminācijas gadījums.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup>Cēsu rajona tiesas 2005.gada 5.jūlija spriedums lietā Nr.C11019405. Pieejams: [https://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/06/Spriedums\\_Cesis.pdf](https://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/06/Spriedums_Cesis.pdf) (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

<sup>30</sup>Eiropas Kopienu Tiesas 1976. gada 8. aprīļa spriedums lietā 43/75 [1976] ECR 455 Defrenne pret Sabena. Pieejams: <https://bit.ly/3kNammN> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

## 2. NEVIENLĪDZĪGA ATTIEKSME DARBA TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS PĒC DZIMUMA

Dzimums kā viens no aizliegtajiem diskriminācijas kritērijiem attiecas uz daudzām jomām, piemēram, nodarbinātību, izglītību, tiesību un likumīgo interešu aizsardzību. Nodarbinātības jomā tas minēts, piemēram, Darba likuma 7.panta otrajā daļā - tiesības nodrošināmas bez jebkādas dzimuma diskriminācijas, 29.panta pirmajā daļā - aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma, 32.panta pirmajā daļā - darba sludinājums nevar attiekties tikai uz viena dzimuma personām, izņemot, ja tam ir objektīvi pamatots priekšnoteikums. Starptautiskajā regulējumā arī minēts, ka aizliegta diskriminācija dzimuma dēļ, piemēram, direktīvā Nr. 2006/54/EK 14.pantā.<sup>31</sup> Dzimuma diskriminācijas aizliegums iekļauts gan nacionāli, gan starptautiski tiesiskajā regulējumā, tomēr, kā šis aizliegums tiek ievērots dzīvē, nodarbinātības jomā?

Saskaņā ar biedrības “Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta” veikto aptauju 2022.gada februārī, katra piektā sieviete darba vidē ir pakļauta diskriminācijai. Neskatoties uz to, ka visizplatītākā pazīme, balstoties uz kuras mēdz būt atšķirīga attieksme, ir vecums, tomēr pazīme “dzimums” nepazūd un tā ieņem ceturto vietu pēc, kā personas tikušas diskriminētas. Atbilstoši aptaujas datiem, pēdējā gada laikā no diskriminācijas dzimuma dēļ ir cietušas 21 % sieviešu un tikai 5% vīriešu. Analizējot aptaujas datus, biedrības vadītāja Dace Helmane uzsver: “Tomēr paradoksālākais ir tas, ka pašas sievietes bieži neatpazīst dažādas ar dzimumu diskrimināciju saistītās situācijas un uztver tās kā “normu””.<sup>32</sup> Minētāis uzsvārs, ka sievietes bieži neatpazīst diskriminācijas izpausmes liecina par to, ka sievietēm nav izpratne par diskrimināciju, tās izpausmēm un, kādās situācijās tā var būt. Nav iespējams visus dzimuma diskriminācijas vai jebkādas citas diskriminācijas izpausmes uzskaitīt, jo praksē var rasties jauni izpausmes veidi. Svarīgi ir veicināt sabiedrībā, šajā gadījumā sievietēm, izpratni par diskriminācijas būtību, lai viņas spētu atpazīt nākotnē diskriminācijas gadījumus. Sekmējot izpratni, sievietes sapratīs, ka diskriminācija nav norma un, ka ar to nav jāsamierinās un ir jāiestājas par savām tiesībām, jo, kurš gan cits to darīs, ja ne pašas?

Lai veicinātu darbinieku izpratni par diskrimināciju un tās izpausmēm, autore piedāvā šādu risinājumu – Valsts darba inspekcijai sadarbībā ar Latvijas Republikas Tiesībsarga

---

<sup>31</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Pieņemta 05.07.2006.

<sup>32</sup> Biedrība “Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts” (InCSR). Aptauja: Latvijā diskriminācijai darba vidē pakļauta katrā piektā sieviete. Pieejams: <https://www.incsr.eu/aptauja-latvija-diskriminacijai-darba-vidē-pakļauta-katra-piekta-sieviete/> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

biroju rīkot informatīvu pasākumu (konferenci) par diskrimināciju, tās veidiem un, kur vērsties, ja tā piedzīvota. Konferenci varētu rīkot vienu reizi gadā, piemēram, trīs dienu garumā, attālinātā formā, lai pēc iespējas lielāks darbinieku skaits spētu piedalīties. Dalība konferencē būtu obligāta. Ja darba devējs, kādu iemeslu dēļ nav ļāvis darbiniekam piedalīties, piemēram, aizbildinoties, ka darbiniekam bija jāstrādā tajā dienā, darba devējs saņemtu sodu. Attālinātās konferences beigās būtu jāaizpilda tests, ar kura palīdzību redzēt, cik labi darbinieki uztvēruši sniegto informāciju. Izpildot šādu testu, darbiniekam tiktu izsniegts elektronisks sertifikāts, kurā būtu minēts, ka ir sekmīgi apguvis svarīgāko informāciju par diskriminācijas jautājumiem. Ja, kādu iemeslu dēļ darbiniekam nav izdevies uztvert ar pirmo reizi svarīgāko informāciju, nākamajā gadā vai tajā pašā gadā, bet nākamajā dienā būtu jāpiedalās vēlreiz. Darbinieki bieži vien to neizprot, ko pierāda iepriekš minētā 2022.gada aptauja, ka sievietes bieži to neatpazīst un uztver kā normu. Valsts darba inspekcija būtu atbilstošā iestāde, jo viens no tās uzdevumiem ir uzraudzīt un kontrolēt darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošanu.<sup>33</sup> Autores prāt, ja inspekcijai ir šāds uzdevums, tā būtu piemērota iestāde, lai izglītotu darbiniekus par diskrimināciju, jo darba devējam īstenojot diskrimināciju, tiek pārkāptas Darba likuma normas. Ja darba devējs ir pārkāpis normatīvo aktu prasības, inspekcija var to administratīvi sodīt. Šāda funkcija nozīmē, ka Valsts darba inspekcija spēj tieši iedarboties uz darba devēju un, savā ziņā motivēt to nepārkāpt darba tiesisko attiecību regulējošos normatīvos aktus. Savukārt, Latvijas Republikas Tiesībsarga birojs varētu iesaistīties informatīvo lekciju veidošanā, jo Tiesībsarga viena no funkcijām ir sekmēt jebkāda veida diskriminācijas novēršanu.<sup>34</sup> Autores prāt, efektīvs veids, kā īstenot minēto funkciju, būtu izglītojošo lekciju rīkošana darbiniekiem.

## **2.1. Nevienlīdzīgs atalgojums**

Vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm nosaka Darba likuma 60.panta pirmā daļa. Ja darba devējs nav ievērojis vienlīdzīgas darba samaksas principu, minētā panta otrā daļa nosaka darbinieka tiesības prasīt atlīdzību. ANO 1979.gada Konvencijas “Par jebkuras sieviešu diskriminācijas izkaušanu” 11.panta pirmās daļas D punkts arī nosaka tiesības uz vienlīdzīgu atalgojumu, kā arī vienlīdzīgu izturēšanos. Darba samaksas jēdziens un, ko saprot ar “vienāda darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas” skaidrots Līgumā par Eiropas Savienības darbību 157.pantā. Pētot tiesību avotus, nekur nav minēts, kādos

---

<sup>33</sup> Valsts darba inspekcijas likums: LV likums. Pieņemts 19.06.2008.

<sup>34</sup> Tiesībsarga likums: LV likums. Pieņemts 06.04.2006.

gadījumos būtu pieļaujams nevienlīdzīgs atalgojums starp dzimumiem par vienādu darbu. Izriet secinājums, ka šāda situācija nav iespējama. Vienlīdzīgs atalgojums ir jānodrošina vienmēr, ja personas veic vienādu vai līdzīgu darbu un viņu profesionālā kvalifikācija ir vienāda vai līdzīga.

Atalgojumu privātajā sektorā, cik maksāt saviem darbiniekiem, nosaka darba devēji. Vienīgais, kas ir jāievēro, atalgojumam jābūt atbilstošam paveiktajam darbam un tas nedrīkst būt mazāks par valstī noteikto minimumu, kā to nosaka Latvijas Republikas Satversmes 107.pants.<sup>35</sup> Nevienlīdzīga atalgojuma mazināšana starp saviem darbiniekiem par vienādu vai līdzīgu darbu, neatkarīgi no dzimuma, ir darba devēja un arī valsts uzdevums. Saskaņā ar direktīvas Nr. 2006/54/EK preambulas 11. punktu, dalībvalstīm jāturpina risināt ilgstoša atalgojuma atšķirība starp dzimumiem. Dalībvalstis nevar nevienlīdzīga atalgojuma problēmu risināt tikai likumdošanas formā, jo ir jāveicina arī sabiedrības informētība par diskrimināciju saistībā ar atalgojumu.<sup>36</sup> Konkrētajā direktīvā ir vairāki panti, kas noteic, kā var veicināt vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu. Galvenais rīks – dialogs. Dalībvalstīm ir jāveic dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī valstīm jāmudina darba devēji sekmēt dzimumu līdztiesību. Direktīvas panti, kas noteic dalībvalstu pienākumu veikt dialogu, ir 20.pants, 21.pants un 22.pants.

Lielākā atalgojuma atšķirība starp dzimumiem 2020. gadā Eiropas Savienībā bijusi Latvijā (22.3%), Igaunijā (21.1%), Austrijā (18.9%), savukārt, mazākā atalgojuma atšķirība Luksemburgā (0.7%), Rumānijā (2.4%), Slovēnijā (3.1%) un vēl pāris citās valstīs. Eiropas Savienībā atalgojuma vidējā atšķirība starp dzimumiem bijusi 13%. Redzams, ka nevienlīdzīgs atalgojums starp dzimumiem ir vairāku Eiropas Savienības valstu problēma. Tomēr nevar nepamanīt, ka Latvijā ir vislielākā atšķirība, kas nav iepriecinoši. Darba atalgojuma atšķirību starp dzimumiem var pētīt arī, piemēram, starp privāto un publisko sektoru. Latvijā 2020.gadā privātajā sektorā starp dzimumiem atšķirība bija 20.9 %, savukārt publiskajā 18.4%.<sup>37</sup>

Ir būtiski mazināt atalgojuma atšķirību starp dzimumiem, jo tam var būt tālejošas sekas. Nevienlīdzīgs atalgojums ietekmē sieviešu samaksāto nodokļu daudzumu, no kā ir atkarīga sieviešu nākotnes pensijas lielums. Likumsakarīgi, ja sievietē dzīves laikā saņem

---

<sup>35</sup> Latvijas Republikas Satversme. LV Likums. Pieņemts 15.02.1992.

<sup>36</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Pieņemta 05.07.2006.

<sup>37</sup> Eurostat. Statistics explained. Gender pay gap statistics. Pieejams: <https://bit.ly/3w4S0Tv> (skatīts 2022.gada 22.aprīlī).

mazāku atalgojumu, tiek mazāk samaksāti nodokļi un sieviete pensijas vecumā saņems zemāku pensiju. Savukārt, mazāka pensija nozīmē, ka sievietei ir lielāks nabadzības risks. Sievietes 2020.gadā Eiropas Savienībā vecumā virs 65 gadiem saņēma vidēji par 28.3% zemāku pensiju nekā vīrieši.<sup>38</sup>

Atalgojuma atšķirība starp dzimumiem neaprobežojas tikai ar to, ka par vienādu darbu nesaņem vienlīdzīgu atalgojumu. Šī atšķirība ir skatāma plašākā mērogā, ka sievietes vispār saņem mazāku atalgojumu nekā vīrieši. Tiks apskatīti iemesli šai parādībai. Viens no tiem ir, ka sievietes mēdz vairāk strādāt nepilna laika darbu nekā vīrieši. Eiropas Savienībā 2020.gadā tie bija 29.7% sieviešu, turpretim vīriešu tikai 8.4%. Savukārt, tieši Latvijā 11.3% sieviešu un 6.5% vīriešu.<sup>39</sup> Pozitīvi, ka Latvijas rādītājs ir mazāks nekā Eiropas Savienības vidējais rādītājs, bet tas nemaina būtību, ka sievietes krietni vairāk strādā nepilna laika darbu. Iemesls nepilna laika darbam – rūpes par bērniem, vecākiem ģimenes locekļiem, ko pārsvarā veic sievietes. Cits iemesls mazākam atalgojumam – sievietes vairāk strādā zemāk atalgotos amatos neskatoties uz to, ka sievietes Eiropā augstskolas absolvē vairāk nekā vīrieši.<sup>40</sup>

Analizējot nepilna laika darba iemeslus, nākas secināt, ka sievietes varētu mazāk strādāt šādu darba formu, ja pienākumi ģimenē (tēvs, māte, bērns) tiktu sadalīti līdzvērtīgi. Tas iespējams, ja abi vecāki uzņemas rūpes par bērnu, abi uztur māju kārtībā un abi dara citas sadzīvei vajadzīgās lietas. Atslēgvārds ir “abi”, kas nozīmē, ka abiem vecākiem ir jāieguldās ikdienas dzīvē, jo tādā veidā katram būs iespēja strādāt pilnu slodzi, ja to vēlēšies. Abi saņems lielāku atalgojumu nekā strādājot nepilna laika darbu, kā arī katram būs brīvais laiks, ko veltīt gan ģimenei, gan sev. Šādu scenāriju var sekmēt sabiedrības izpratne par dzimumu līdztiesību, kas sīkāk tiks skatīta nodaļā “Dzimumu līdztiesība”.

## 2.2. Nevienlīdzīga izturēšanās

Nevienlīdzīgu izturēšanos var sasaistīt arī ar nevienlīdzīgu atalgojumu, bet šajā apakšnodaļā tiks skatīti citi nevienlīdzīgas izturēšanās gadījumi.

Atšķirīgas attieksmes aizliegums Darba likumā vispārīgi iekļauts 29.pantā, kurš satur norādes uz citiem pantiem. Kā piemēru var minēt 32.pantu – sludinājums nevar attiekties tikai uz viena dzimuma personām, ja vien tam nav objektīvi pamatots priekšnoteikums. Šāds

<sup>38</sup> Eiropas Parlaments. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības Eiropā: fakti un skaitļi. Pieejams: <https://www.europarl.europa.eu/news/lv/headlines/society/20200227STO73519/viriesu-un-sieviesu-darba-samaksas-atskiribas-eiropa-fakti-un-skaitli> (skatīts 2022.gada 22.aprīlī).

<sup>39</sup> Eurostat. Employment patterns. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=lv> (skatīts 2022.gada 22.aprīlī).

<sup>40</sup> Eiropas Komisijas paziņojums. Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025.gadam. Pieņemts 05.03.2020., Brisele. Pieejams: <https://bit.ly/38nRS9Q> (skatīts 2022.gada 22.aprīlī).

sludinājums varētu būt, piemēram, ūdens procedūru centrs aicina darbā telpu uzkopēju atklātajās sievietes ģērbtuvēs. Prasība, lai kandidāts būtu sieviete ir pamatota, jo šī centra apmeklētājas nejutīsies komfortabli, ja ģērbtuvēs atradīsies vīriešu dzimuma pārstāvis. Darba likuma 95.pants noteic, ka aizliegta atšķirīga attieksme nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību, kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā. Iespējamā izpausme – darba devējs nosūta darbinieku vīrieti, kurš ir finanšu speciālists, uz kvalifikācijas paaugstināšanu, bet nenosūta uz šādu paaugstināšanu darbinieku sievieti, kura arī pie darba devēja ieņem finanšu speciālista amatu un pilda tos pašus pienākumus, ko kolēģis vīrietis. Minētā panta 2.daļa noteic darbinieka tiesības vērsties tiesā, kas liek secināt, ka attiecīgā panta pirmās daļas tiesību “prasīt atšķirīgas attieksmes izbeigšanu” darbinieks var īstenot, vērsties pie darba devēja.

Darbiniekam īstenojot Darba likuma 95.panta pirmo daļu, iespējams var nākties nožēlot par to. Darba devēji mēdz būt dažādi. Kamēr viens var ieklausīties darbiniekā un pārtraukt atšķirīgo attieksmi, tikmēr cits var vēl vairāk saasināt atšķirīgās attieksmes izpausmi un gala rezultātā cietējs būs tikai darbinieks. Iemesls, kāpēc darbinieki mēdz palikt pie šādiem darba devējiem - nav pārliecība par savām spējām atrast ātri citu darbu un ne visiem ir finanšu krājumi, lai varētu atļauties, piemēram, pāris mēnešus būt bez darba. Šie faktori attur darbiniekus gan izbeigt darba attiecības, gan vērsties tiesā, īstenojot Darba likuma 95.panta otro daļu. Kā zināms, tiesu procesi nav ātri. Iespējams, šāds fakts arī kavē darbiniekus celt prasību tiesā.

### **2.3. Izņēmumi, kad pieļaujama atšķirīga attieksme dzimuma dēļ**

Darba likuma 29.panta otrā daļa nosaka atšķirīgas attieksmes pieļaujamību, respektīvi, ja piederība konkrētam dzimumam ir objektīvi pamatots priekšnoteikums darba veikšanai un tas ir samērīgs ar sasniedzamo rezultātu. Šāda situācija varētu būt, piemēram, sievietes apakšveļas zīmols aicina darbā modeles – sievietes. Prasība pēc sievietes dzimuma ir objektīva, pamatota un samērīga. Tas pats attiektos uz vīriešu apakšveļas zīmolu un prasību par piederību vīriešu dzimumam.

Kā atšķirīgas attieksmes piemēru var minēt Eiropas Savienības Tiesas spriedumu lietā Marschall, kur bija strīds par vienlīdzīgas attieksmes īstenošanu pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz profesionālās izaugsmes iespējām. Lietas apstākļi: Marschall kungs strādāja skolā un pieteicās uz paaugstinājumu, taču amatam tika izvēlēta sievietes dzimuma kandidāte, jo viņa bija tikpat kvalificēta kā Marschall kungs, un valsts civildienesta likums noteica, ja sektorā strādā mazāk sievietes nekā vīrieši, “sievietēm ir dodama priekšroka

paaugstināšanā amatā, ja kandidāti ir līdzvērtīgi piemēroti gan kompetences, gan profesionālā izpildījuma ziņā, izņemot, ja iemesli, kas specifiski konkrētajam (vīriešu dzimuma) kandidātam, nosveras par labu viņam”. Lietas izskatīšanas laikā bija spēkā direktīva Nr. 76/207/EEK un tiesa spriedumā atzina, ka minētās direktīvas 2. panta pirmais un ceturtais punkts<sup>41</sup> “neliedz valstīm piemērot valsts tiesību normas, kas uzliek par pienākumu priekšroku dot kandidātēm sievietēm tajās valsts dienesta nozarēs, kurās sievietes attiecīgā amata līmenī ir mazāk pārstāvētas nekā vīrieši, gadījumos, kad kandidāte sieviete un kandidāts vīrietis ir vienlīdz labi kvalificēti.”<sup>42</sup>

Citā lietā Eiropas Savienības Tiesa vērtēja dzimumu kā objektīvo darba veikšanas priekšnoteikumu, lieta C-203/03. Lietas apstākļi: Austrijas valdība uzskatīja, ka darbi, kas veicami paaugstināta spiediena atmosfērā un niršanas darbi nozīmē ievērojamu fizisku slodzi. Šāda slodze izpaužas arī attīrīšanas darbos, kas tiek veikti uz tiltiem un izpildīti zem ūdens. Austrijas valdība aizliedza nodarbināt sievietes fiziski nogurdinošos darbos paaugstināta spiediena atmosfērā, kā arī aizliedza tās nodarbināt niršanas darbos un šādu aizliegumu pamatoja ar to, ka sieviešu elpošanas kapacitāte un to eritrocītu daudzuma rādītāji ir zemāki nekā vīriešiem. Tiesa neatzina šādu Austrijas valdības aizliegumu, argumentējot, ka niršanas darbi ietver arī darbības, kas veicamas bioloģijas, arheoloģijas, tūrisma un kriminālpolicijas darba jomā. Kaut arī Austrijas valdība, lai pamatotu šo izņēmumu attiecībā uz sievietēm, atsaucās uz mazāku elpošanas kapacitāti un zemāku eritrocītu daudzuma rādītāju, tā balstījās uz argumentu, kas pamatots ar vidējiem rādītājiem, kas aprēķināti attiecībā uz sievietēm, lai salīdzinātu tos ar vidējiem rādītājiem, kas attiecas uz vīriešiem. Valdība pieļāva, ka sieviešu un vīriešu individuālie rādītāji nozīmīgās jomās pārklājas. Tiesa, izvērtējot Austrijas valdības argumentus secināja, ka: “Šajos apstākļos regulējums, kas izslēdz individuāla novērtējuma veikšanu un aizliedz sievietēm attiecīgo nodarbošanos, kas tajā pat laikā nav aizliegta vīriešiem, kuru vitālā kapacitāte un eritrocītu daudzuma rādītājs ir

---

<sup>41</sup> Padomes Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem. 2.panta pirmais punkts “Šajos noteikumos vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas atkarībā no dzimuma, jo īpaši, norādot uz ģimenes stāvokli”. 2.panta ceturtais punkts “Šī direktīva neskar noteikumus, kuru mērķis ir veicināt vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm, jo īpaši novēršot pastāvošo nevienlīdzību, kas ietekmē sieviešu iespējas 1. panta 1. punktā minētajās jomās”. Pieņemta 09.02.1976.

<sup>42</sup>EST lieta C-409/95 Hellmut Marschall pret Land Nordrhein-Westfalen, 11.11.1997. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=CELEX:61995CJ0409> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).

vienāds vai zemāks par šo mainīgo lielumu vidējiem rādītājiem salīdzinājumā ar sievietēm, nav atļauts un rada diskrimināciju atkarībā no dzimuma”.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Eiropas Kopienu Tiesas spriedums lietā C-203/03, Eiropas Kopienu Komisija pret Austriju, 01.02.2005. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=CELEX%3A62003CJ0203> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).

### **3. DZIMUMA DISKRIMINĀCIJAS PIERĀDĪŠANA DARBA ATTIECĪBĀS**

Darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā pret darba devēju gadījumos, kad pret viņu ir pārkāpts vienlīdzīgas samaksas princips par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu. Darbinieka tiesības prasīt atlīdzību pārkāpuma gadījumā izriet no Darba likuma 60.panta otrās daļas. Prasības celšanas termiņš ir 3 mēneši no dienas, kad darbinieks uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par šādu pārkāpumu. Problēma, kas var būt dzīvē, darbinieks var nezināt, ka citi līdzīga darba veicēji pie darba devēja saņem lielāku atalgojumu, jo iespējams ne visi darbinieki labprāt dalās ar informāciju par savu atalgojumu.

Darba attiecībās pastāv apgrieztais pierādīšanas pienākumus, kas nozīmē darba devēja pienākumu pierādīt, ka nav pārkāpis atšķirīgas attieksmes vai diskriminācijas aizliegumu.

#### **3.1. Pierādīšanas pienākums**

Apgrieztu pierādīšanas pienākumu dzimuma diskriminācijas gadījumā nosaka Darba likuma 29.panta trešā daļa. Darbiniekam ir tikai jānorāda uz apstākļiem, kas viņaprāt varēja būt par pamatu viņa diskriminācijai, turpretim darba devēja pienākums ir pierādīt, ka viņš nav īstenojis diskrimināciju. Ja tomēr diskriminācija ir bijusi, darba devējs var mēģināt pierādīt, ka tai bijuši objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu.

Darba devēja pienākums pierādīt, ka nav īstenojis diskrimināciju, izriet arī no direktīvas Nr. 2000/78/ EK 10.panta pirmā punkta - atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums. Šāds pienākums ir tad, ja darbinieks spēj norādīt faktus pēc kuriem var secināt, ka pret viņu bijusi īstenota diskriminācija. Līdzīgi pierādīšanas pienākums minēts arī citā direktīvā, Nr.2006/54/EK 19.panta pirmajā daļā, kas noteic to pašu, darbiniekam jāuzrāda fakti, pēc kuriem secinātu, ka ir bijusi diskriminācija, savukārt darba devējam jāpierāda, ka nav bijusi. Darba devējam uzlikts pierādīšanas pienākums, jo darba tiesiskajās attiecībās viņš ir stiprākā puse salīdzinot ar darbinieku. Darba devējs var atļauties nolīgt gan kvalitatīvu juristu, gan sakopot faktus, kas liecina viņam par labu. Ja šāds pierādīšanas pienākums būtu darbiniekam, viņam būtu grūti iegūt pierādījumus no darba devēja par iespējami īstenoto diskrimināciju, jo neviens labprātīgi negrib sniegt otram informāciju, kas var pašam kaitēt.

Darbinieku aizsargā gan Darba likums, gan pieminētās direktīvas attiecībā uz pierādīšanas pienākumu, ka darba devējam ir jāpierāda, ka nav bijusi diskriminācija. Tomēr šāda aizsardzība ne vienmēr var būt efektīva. Piemēram, darba devējs uzsaka darbiniekam

darba līgumu un darba devējam rodas aizdomas, ka darbinieks vērsīsies tiesā ar šaubām, ka viņš ticis atbrīvots no darba dzimuma dēļ. Acīmredzot, ja darba devējam ir šādas aizdomas, viņa rīcība darba tiesisko attiecību laikā ir bijusi tāda, kurā varētu konstatēt diskriminācijas pazīmes. Darba devējs līdz tiesas procesam var izdot viltus rīkojumus, kuros būtu minēts, ka darbinieks regulāri nepildīja darba pienākumus, kā rezultātā darbinieku atbrīvoja no darba. Darba devējs, iesniedzot tiesā šādus rīkojumus, formāli būtu izpildījis Darba likuma 125.panta prasību un būtu pierādījis, ka uzteikums ir tiesiski pamatots.

Darbiniekam šādā situācijā būtu grūti pierādīt pretējo, ka darba attiecības ar viņu izbeidza dzimuma dēļ. Savas taisnības pierādīšanā darbinieks varētu izmantot bijušo kolēģu liecības, kuras atspoguļotu darba devēja un viņa kā darbinieka attiecības. Tomēr rodas jautājums, vai darbinieki, kas vēl strādā pie šī darba devēja, sniegs tādu informāciju, kas var kaitēt darba devējam? Iespējams, darbinieki ir iebiedēti un nekādu informāciju nesniegs, kā rezultātā darbiniekam, kurš ticis atbrīvots no darba, ir neiespējami pārliecināt tiesu, ka uzteikums bijis balstoties uz personas dzimuma. Līdzīgā situācijā Augstākā tiesas spriedumā norādīts: "darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērstā attieksme, uzsakot darba līgumu, uzliekot disciplinārsodu, izsakot mutiskus aizrādījumus, vai, kā konkrētajā gadījumā, fiksējot faktus par pārkāpumiem, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku."<sup>44</sup>

### 3.2. Kompensācija

Darba likumā nav sniegta morālā kaitējuma definīcija, tomēr Civillikuma 1635.panta otrajā daļā ir skaidrots, ko saprot ar morālo kaitējumu. Ar to jāsaprot fiziskas vai garīgas ciešanas, kas izraisītas ar neatļautas darbības rezultātā nodarītu cietušā nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu. Atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc sava ieskata, ņemot vērā morālā kaitējuma smagumu un sekas.

Darba likuma 29.panta astotā daļa noteic: "Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata." Civillikuma regulējums par morālā kaitējuma noteikšanu un Darba likuma regulējums, atšķiras. Civillikums noteic, ka morālo kaitējumu nosaka tiesa, kas liek domāt, ka nosaka

---

<sup>44</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2013.gada 8.maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209), 14.3. un 14.3.1. punkts. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

visos gadījumos, savukārt Darba likums ietver atrunu, ka nosaka tikai gadījumā, ja pastāv strīds par morālā kaitējuma apmēru.

Tiesa vispirms lemj par morālā kaitējuma piedziņas pamatotību. Ja, tiesas ieskatā, nav pamata morālā kaitējuma piedziņai, jo tiesa nekonstatē, ka noticis atšķirīgas attieksmes aizlieguma (diskriminācijas) vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums, tad tiesa prasību noraida un jautājums par apmēru netiek izskatīts. Tomēr, ja tiesas ieskatā pārkāpums ir noticis, tad prasība apmierināma un tiesai jālemj par morālā kaitējuma apmēru. Pamatojoties uz Darba likumā noteikto, tiesai morālā kaitējuma apmērs jānoteic gadījumos, ja darba devējs iebilst pret darbinieka noteikto morālā kaitējuma apmēru.<sup>45</sup> Tiesas vienmēr noteiktā atlīdzība par morālo kaitējumu, autores prāt, būtu zelta vidusceļš, jo aizskartais darbinieks visticamāk objektīvi nespēj novērtēt, cik liela atlīdzība segtu viņa ciešanas. Var būt arī cits gadījums, darbinieks prasa mazāku atlīdzību par morālo kaitējumu nekā viņš varētu saņemt. Ja tiesa nosaka atlīdzības apmēru, tā nebūtu ne par lielu, ne par mazu, jo tiesa zina, kāda apmēra atlīdzības šādās lietās par darba devēja pārkāpumiem var saņemt darbinieki.

Eiropas Savienības Tiesa ir izcēlusi principu, ka diskriminācijas aizlieguma fakta konstatēšana pati par sevi ir pietiekams fakts, lai tā pārkāpējam iestātos pilna atbildība. Šajā gadījumā nav pieļaujams izmantot nekādus nacionālos normatīvo aktu nosacījumus, kas ļautu diskriminācijas pārkāpēju atbrīvot no pilnas atbildības. Saskaņā ar Eiropas Savienības normatīviem cietušajam ir garantētas tiesības uz atlīdzību par morālo kaitējumu, ja pārkāpts diskriminācijas aizlieguma princips.<sup>46</sup>

Morālā kaitējuma apmēra noteikšanā ir jāievēro samērīguma princips, kas nozīmē, ka atlīdzībai jābūt atbilstīgai nodarītajam kaitējumam. Ja atlīdzību par morālo kaitējumu nosaka tiesa, autores prāt, samērīguma princips tiek īstenots, jo tiesa, izvērtējot konkrētās lietas apstākļus un citus līdzīgus gadījumus, spēj saskatīt kopīgus elementus, kas ļauj noteikt līdzīgu morālā kaitējuma apmēru. Tiesas noteiktai kompensācijai līdzīgās lietās jābūt līdzīgām, tādā veidā īstenojot vienveidīgu tiesu praksi, kas ir nozīmīga, raugoties no tiesību uz taisnīgu tiesu viedokļa.<sup>47</sup> Nav šaubu, ka pretrunīga tiesu prakse neveicina sabiedrības

---

<sup>45</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojums darba lietās, 2012.gada jūlijs – 2021.gads. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

<sup>46</sup> Ibid.

<sup>47</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2010.gada 7.oktobra spriedums lietā Nr. 2010-01-01, punkts 15.3. Pieejams: [https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2010-01-01\\_Spriedums.pdf](https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2010-01-01_Spriedums.pdf) (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

uzticēšanos un paļāvību uz tiesas objektivitāti un spriedumu pamatotību.<sup>48</sup> Persona, kas vēršas tiesā paļaujas, ja viņas gadījums ir līdzīgs citiem, tad viņas lieta tiks izspriesta līdzīgi. Attiecīgi, ja lieta netiek skatīta pēc principa “līdzīgas lietas izspriež līdzīgi, atšķirīgas - atšķirīgi” šis var būt par iemeslu, kas attur personas vērsties tiesā. Saistībā ar morālā kaitējuma apmēru diskriminācijas lietās, pretrunīga tiesu prakse var izpausties kā, piemēram, vienā psiholoģiskā terora lietā tiesa noteikusi morālā kaitējuma apmēru EUR 500.00 apmērā, bet citā līdzīgā lietā EUR 100.00 apmērā.

Saskaņā ar direktīvas Nr. 2006/54/EK 18.panta pirmo teikumu, dalībvalstu pienākums ir ieviest pasākumus, kas nodrošinātu reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību personai, kura cietusi dzimuma diskriminācijas dēļ.<sup>49</sup> Praksē tas nozīmē, ka cietušai personai ir jābūt reālām iespējām saņemt atlīdzību par morālo kaitējumu.

Minētās direktīvas 18.pants neīstenotos, piemēram, ja dalībvalsts noteiktu, ka cietušai personai jāiesniedz tiesā izziņa, kurā būtu aprakstīts, tieši kā darba devēja vērstais psiholoģiskais terors pasliktināja personas garīgo veselību. Diskriminētajai personai, kura darba attiecībās cietusi no darba devēja psiholoģiskās ietekmēšanas, būtu neiespējami saņemt šādu izziņu, jo nevar pārbaudīt, kā persona jutās pirms darba devēja īstenotā psiholoģiskā terora un, kā pēc tā. Cietusī persona ārstam var apgalvot, ka pirms šādas darba devēja rīcības savu emocionālo labsajūtu 10 ballu skalā novērtētu ar 8, savukārt psiholoģiskās ietekmēšanas laikā un pēc tās novērtētu ar 4, tomēr šo nevar pārbaudīt. Piemēram, cietusī persona apgalvo, ka pirmīt viņai nebija kompleksu, zemā pašvērtējuma, taču no darba devēja rīcības attīstījās šīs parādības. Kā var pārbaudīt, vai personai pirmīt bija kompleksi un zems pašvērtējums? Grūti pārbaudīt un pierādīt šādas lietas, kas saistās ar cilvēka emocionālo labsajūtu, jo persona jau var apgalvot, ka pirmīt jutās labi, taču darba devēja īstenotais psiholoģiskais terors radīja zemo pašvērtējumu, tomēr tie ir tikai personas vārdi. Ja minētās parādības ir iespējams medicīniski pierādīt, piemēram, ar testiem, kas novērtē personas psiholoģisko stāvokli, cilvēki spēj apmānīt tos, radot nepareizu priekšstatu par savu garīgo veselību. Tāpēc secināms, ka šāda dalībvalsts prasība neradītu diskriminētajai personai reālas tiesības uz atlīdzības saņemšanu par morālo kaitējumu, jo nav iespējams izmērīt, piemēram, labsajūtu

---

<sup>48</sup> Vārna D. Vienveidīga tiesu prakse kā daļa no tiesībām uz taisnīgu tiesu. Jurista vārds, 18.12.2018, Nr. 51/52 (1057/1058), 6. – 11.lpp.

<sup>49</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Direktīvas 18.panta pirmais teikums “Dalībvalstis ievieš savā tiesiskajā sistēmā šādus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību, kuru dalībvalstis noteikušas par zaudējumiem un kaitējumu, kas radīti personai, kura cietusi tādas diskriminācijas dzimuma dēļ un lai tie būtu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu.” Pieņemta 05.07.2006.

pirms un pēc psiholoģiskā terora kā minētajā piemērā, jo garīgo veselību ietekmē visa apkārtējā vide (draugi, ģimene) ne tikai darba devējs.

## 4. DZIMUMU LĪDZTIESĪBA

Dzimumu līdztiesība nedaudz tika pieminēta apakšnodaļā “Nevienlīdzīgs atalgojums” ar piemēru, ka abiem vecākiem jāuzņemas līdzvērtīgas rūpes par bērnu un mājas uzturēšanu kārtībā, lai katram no viņiem būtu iespējams strādāt pilnu slodzi, ja to vēlas. Dzimumu līdztiesības saistība ar nodarbinātības jomu detalizētāk tiks aplūkota šajā nodaļā, kā arī tiks apskatītas sekas, ja tā netiek īstenota.

Dzimumu līdztiesība nozīmē situāciju, kad vīriešu un sieviešu loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, viņiem tiek piešķirtas vienādas tiesības un vienāda atbildība, nodrošināta vienāda pieeja resursiem un to izmantošanas iespējas. Vīriešu un sieviešu ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uztvertas kā līdzvērtīgas. Dzimumu līdztiesība attiecināma gan uz de iure līdztiesību, gan uz de facto līdztiesību. Pirmā līdztiesības forma (de iure) nozīmē formālo, legālo līdztiesību, kas ir garantēta valsts normatīvajos aktos. Savukārt de facto līdztiesība nozīmē reālo līdztiesību, situāciju, kad ne vienam, ne otram dzimumam nav sistemātisku ierobežojumu (nevienlīdzīgu iespēju, pienākumu, dzīves situāciju vai statusa) de iure līdztiesības īstenošanai.<sup>50</sup> Redzams, ka dzimumu līdztiesība tiek izdalīta kā formālā un reālā. Vienlīdz svarīgas ir abas, ja nepastāvēs formālā līdztiesība, nevarēs īstenot reālo līdztiesību. Pasaules Banka 2019.gadā veica pētījumu “Sievietes, business un jurisprudence” un konstatēja, ka Latvija ir viena no sešām valstīm pasaulē, kas normatīvajos aktos nodrošina pilnīgu dzimumu līdztiesību.<sup>51</sup> Šāda informācija liek aizdomāties, vai tiešām pārējās pasaules valstīs normatīvo aktu līmenī abiem dzimumiem nav garantētas vienlīdzīgas tiesības un iespējas?

Kādam varētu šķist, ka dzimumu līdztiesības mērķis ir dzimumu vienādošana, bet tā tas nav. Mērķis ir radīt vidi, kurā gan sievietes, gan vīrieši var baudīt savas tiesības, brīvības, piepildīt savus sapņus neatkarīgi no dzimuma. Nebūtu pareizi, piemēram, ja sieviete varētu attīstīt gleznotājas talantu, bet vīrietis nē, ja kādam būtu uzskats, ka tā nav vīriešu nodarbošanās. Abiem dzimumiem jāspēj būt noteicējiem par savu dzīvi un dzimums nevar ietekmēt to, ko drīkst vai nedrīkst darīt katrs no mums. Mēs katrs drīkstam darīt visu, protams, nepārkāpjot likumu.

---

<sup>50</sup> Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Konceptija Dzimumu līdztiesības īstenošanai. Pieņemta: 01.01.2003, Rīga. Pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/201> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).

<sup>51</sup> International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank: Women, business and the law 2019. Pieejams: <https://bit.ly/3sgxq1d> (skatīts 2022.gada 24. aprīlī).

## 4.1. Dzimumu līdztiesības veicināšana

Lai veicinātu sabiedrības izpratni par dzimumu līdztiesību, izglītot jau jāsāk bērni, skolēni un tādā veidā augs izglītota sabiedrība. Ņemot vērā, ka sabiedrība sastāv no dažādām paaudžu grupām, jāpievērš uzmanība arī pieaugušo cilvēku izglītošanā par dzimuma līdztiesības nozīmi.

Dzimumu līdztiesība Eiropas Savienībā ietverta dažādos avotos, tiks apskatīti daži no tiem. Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem, kas ietverts Līgumā par Eiropas Savienību 2.pantā un nosaka “Savienība ir dibināta, pamatojoties uz vērtībām, kas respektē cilvēka cieņu, brīvību, demokrātiju, vienlīdzību, tiesiskumu un cilvēktiesības, tostarp minoritāšu tiesības”. Minētā panta otrais teikums noteic, ka šīs vērtības dalībvalstīm ir kopīgas sabiedrībā, kurā valda sieviešu un vīriešu līdztiesība. Līgumā par Eiropas Savienības darbību 8.pants arī skar dzimumu līdztiesību un noteic, ka Savienība tiecas novērst nevienlīdzību starp dzimumiem un sekmēt vienlīdzību.

Dzimumu līdztiesība minēta arī Eiropas Pamattiesību hartas 23.pantā, kas noteic vīriešu un sieviešu līdztiesību visās jomās, arī nodarbinātībā un atalgojuma jomā, kā arī neaiziedz dalībvalstīm īstenot pasākumus, kas paredz priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam. Ne mazāk svarīgs ir fakts, ka dzimumu līdztiesība ir viens no Eiropas sociālo tiesību pīlāra 20 principiem,<sup>52</sup> kas atgādina to pašu, ko iepriekš minētie avoti, visās jomās jānodrošina un jāveicina vienāda attieksme pret sievietēm un vīriešiem, vienādas iespējas attiecībā uz dalību darba tirgū, kā arī jāveicina labākus nodarbinātības apstākļus un karjeras virzību, un jānodrošina vienāda samaksa dzimumiem par vienādas vērtības darbu.<sup>53</sup>

Par dzimumu līdztiesību Eiropas Savienībā tiek runāts plaši. Pašlaik tiek īstenots projekts “Pilsoņi, vienlīdzība, tiesības un vērtības”. Projektu īsteno no 2021. gada līdz 2027.gadam.<sup>54</sup> Projektam ir vairākas sadaļas. Viena no tām ir vienlīdzības, tiesību un dzimumu līdztiesības sadaļa, kuras mērķis ir veicināt vienlīdzību un diskriminācijas aizliegumu.

No 2018.gada līdz 2023.gadam ir spēkā stratēģija “Eiropas Padomes līdztiesības stratēģija 2018. – 2023.” Stratēģijā uzskaitītas katras valsts darbības, ko tā apņemas veikt šajā laika posmā. Latvijas Republikas Labklājības ministrija gan 2018.gadā, gan 2020.gadā

<sup>52</sup> Eiropas Komisija. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 20 principi. Pieejams: <https://bit.ly/3shvt4R> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).

<sup>53</sup> Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Horizontālais princips “Vienlīdzība, iekļaušana, nediskriminācija un pamattiesību ievērošana”, vadlīnijas īstenošanai un uzraudzībai (2021-2027), 2022. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/19016/download> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).

<sup>54</sup> Eiropas Komisija. Programma “Pilsoņi, vienlīdzība, tiesības un vērtības”. Pieejams: <https://bit.ly/382yz5V> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).

īstenoja informatīvu kampaņu “Atvērtība ir vērtība”. 2018.gadā kampaņa tika realizēta ar mērķi pievērst sabiedrības uzmanību diskriminācijas un nevienlīdzīgas attieksmes jautājumiem. Savukārt, 2020.gadā šīs kampaņas ietvaros tika īstenota cita informatīva kampaņa “Tētis var!”, kuras mērķis bija stiprināt tēva lomu ģimenē un sabiedrībā mazināt pastāvošos aizspriedumus un priekšstatus par sieviešu un vīriešu pienākumiem. Latvija līdz 2025.gadam ir apņēmusies veicināt sabiedrības izpratni par dzimumu līdztiesību, jo īpaši jauniešu vidū.<sup>55</sup> Kā minēts stratēģijā, sieviešu ekonomiskā neatkarība un iespēju palielināšana ir priekšnoteikumi dzimumu līdztiesībai un vienlīdzīgām un ilgtspējīgām sabiedrībām. Pāreja uz būtisku dzimumu līdztiesību prasa arī pārmaiņas sieviešu un vīriešu lomās, ieskaitot vienlīdzīgu mājsaimniecības pienākumu sadali un aprūpes pienākumus.<sup>56</sup> Mainot izpratni par sieviešu un vīriešu lomām un viņu pienākumiem sadzīvē, ieguvēja būs pati sabiedrība. Tiks nodarbinātas vairāk personu, kas nozīmē vairāk samaksātos nodokļus, no kuriem mēs saņemam kādu labumu. Tās sievietes, kuras pašlaik strādā nepilna laika darbu, varētu strādāt pilna laika darbu, protams, ja to vēlētos. Iespējams, ir tādas ģimenes, kurās sieviete vēlētos strādāt pilna laika darbu, bet vīrs ir pret to, jo, kurš audzinās bērnus un uzturēs māju kārtībā? Šajā ilustratīvajā piemērā uzsvars būtu jāliek uz vīra izglītošanu. Būtu jāskaidro, ka arī sievietei ir tiesības strādāt, ja to vēlās un rūpes par bērniem un pienākumi mājās tagad būs jāsadala, lai katrs no viņiem veiktu kādus pienākumus. Uzskats, ka sievietei jāsež mājās ar bērniem, ir novecojis un tieši tāpēc ir jāturpina izglītēt sabiedrību par dzimumu līdztiesības nozīmi.

Dzimumu līdztiesības sekmēšanai Eiropas Savienība ir izveidojusi “Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.–2025.gadam”. Ar minēto stratēģiju centīsies izveidot Līdztiesības savienību, kas nozīmē – izveidot Savienību, kurā visas sievietes, vīrieši, meitenes un zēni visā daudzveidībā ir līdztiesīgi.<sup>57</sup> Veicinot dzimumu līdztiesību ar minēto stratēģiju, tiks vērsta uzmanība nelīdztiesības cēloņiem, diskriminācijai dzimuma dēļ, tostarp aktīvi iesaistot vīriešus un zēnus ar dzimumu saistītu normu un stereotipu izskaušanā.<sup>58</sup> Svarīgs fakts, kas iekļauts minētajā stratēģijā “darba samaksas pārredzamības trūkuma dēļ

---

<sup>55</sup> Council of Europe. Activities and measures at the national level contributing to the achievement of the objectives of the Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023. Pieņemta 29.04.2021. Pieejams: <https://bit.ly/38T4yVV> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).

<sup>56</sup> Council of Europe Gender Equality Strategy 2018 – 2023. Pieņemta 03.2018. Pieejams: <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).

<sup>57</sup> Eiropas Komisija. Centieni izveidot Līdztiesības savienību. Dzimumu līdztiesības stratēģija 2020. - 2025.gadam. Pieejams: <https://bit.ly/3KHJqPX> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).

<sup>58</sup> Eiropas Komisija. Dzimumu līdztiesības rīcības plāns. Pieejams: <https://bit.ly/3LSgGVO> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).

daudzas sievietes nezina vai nevar pierādīt, ka saņem pārāk zemu atalgojumu”.<sup>59</sup> Tika izveidots priekšlikums par darba samaksas pārredzamību.<sup>60</sup> Mērķis šādai pārredzamībai ir vienkāršs, lai darbinieki varētu konstatēt un pierādīt iespējamo dzimuma diskrimināciju. Tā ļautu arī ieraudzīt ar dzimumu saistītos aizspriedumus darba atalgojuma jomā. Ieguvēji no darba samaksas pārredzamības būtu ne tikai darbinieki, bet arī darba devēji, jo iespējams kādam no viņiem pastāv aizspriedumi, kuri ir iemesls nevienlīdzīgam atalgojumam, kā arī sieviešu un vīriešu darbu nevienādi novērtēšanai. Aizspriedumi var būt neapzināti, tieši tāpēc atalgojuma pārredzamība veicinātu darba devēju izpratni par šo jautājumu un palīdzētu saprast, vai un, kad paši ir piekopoši uz dzimumu balstītu atšķirīgu darba samaksu.

Algu sistēmas pārredzamība ir galvenais noteikums vienlīdzīgas darba samaksas nodrošināšanā un, lai prasītājam (darbiniekam) būtu iespējams pierādīt atalgojuma atšķirību. Prasītāja rīcībā var nebūt informācija par viņa kolēģu atalgojumu vai atalgojuma noteikšanas sistēmu. Jebkāds darba devēja sadarbības trūkums attiecībā uz piekļuvi informācijai var tikt attiecīgi izmantots, sniedzot pierādījumus par diskriminācijas gadījuma esamību, jo nevēlēšanās izpaust informāciju par atšķirībām darba samaksā vai par darba samaksas noteikšanas sistēmu var radīt pamatotas aizdomas, ka pārredzamības nodrošināšana attiecīgajā gadījumā norādītu uz diskrimināciju radošu rīcību.<sup>61</sup>

Atšķirīga atalgojuma pierādīšanā ir nepieciešams atrast personu, kas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos ar prasītāju. Lai identificētu šādu personu, jāizpildās vairākiem priekšnosacījumiem:

- 1) jāatrod pretējā dzimuma kolēģis, kurš veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu un saņem augstāku atalgojumu nekā prasītājs;
- 2) jāsalīdzina amata pienākumi nevis amata nosaukumi, jo pienākumi var būt vienādi, taču zem atšķirīgiem amata nosaukumiem. Jāņem vērā vairāki faktori, piemēram, zināšanas, prasmes, darba kvalitāte;
- 3) ja iespējams, veikt salīdzināšanu vairāku nozaru līmenī, piemēram, kādu atalgojumu saņem valsts iestādē veicot tādu pašu darbu un, kādu saņem pašvaldības iestādē.<sup>62</sup>

<sup>59</sup> Eiropas Komisijas paziņojums, Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025. gadam. Pieņemts 05.03.2020, Brisele. Pieejams: <https://bit.ly/3vLmHhp> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).

<sup>60</sup> Priekšlikums. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu. Pieņemts 04.03.2020, Brisele. Pieejams: <https://bit.ly/38UQGuk> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).

<sup>61</sup> EQUINET Dzimumu Līdztiesības darba grupa. Vienlīdzīga darba samaksa! EQUINET, 2016, 27.lpp.

<sup>62</sup> EQUINET Dzimumu Līdztiesības darba grupa. Vienlīdzīga darba samaksa! EQUINET, 2016, 27. – 28.lpp.

Kā redzams, darba samaksas pārredzamība atvieglotu prasītāja iespēju pierādīt atšķirīga atalgojuma esamību, kā rezultātā prasītājam būtu reāli pierādījumi savām aizdomām, kas saistās ar atšķirīgu atalgojumu. Ieguvēji galvenokārt būtu darbinieki, jo šāda pārredzamība neļautu darba devējam maksāt darbiniekiem atšķirīgu atalgojumu par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu.

Nemot vērā, ka algu sistēmas pārredzamības trūkuma dēļ prasītājam var būt grūti pierādīt atšķirīga atalgojuma esamību, autore piedāvā šādu risinājumu – darba devējs izveido elektronisku sistēmu, kurā būtu ievadīti visi amati, darbinieki, to atalgojums un cita informācija, kas var ietekmēt atalgojuma apmēru. Šādai sistēmai piekļuve būtu visiem darbiniekiem, tomēr tikai sava un līdzīga amata robežās. Piemēram, uzņēmuma lietveži redzētu tikai lietvežu un sekretāru atalgojumus, finanšu speciālisti tikai sava un līdzīga amata kolēģu atalgojumus. Izņēmums šādai sistēmai būtu grāmatveži, kuri redzētu visu darbinieku atalgojumus, jo viņu pienākums ir aprēķināt algas. Sistēmas priekšrocība būtu, ka darbinieki ar augstāku atalgojumu neredzētu zemāk atalgoto darbinieku atalgojumu. Nav noslēpums, ka uzņēmuma menedžeris saņem lielāku atalgojumu nekā telpu uzkopējs, tomēr šāda sistēma pasargātu darbinieku, kurš veic, piemēram, apkopēja pienākumus, no neērtības sajūtas, ka tagad visi zinās, cik zemu atalgojumu viņš saņem.

Sistēmā būtu norādīta visa informācija, kas var ietekmēt atalgojumu – iepriekšējā pieredze, darba stāžs gan pie konkrētā darba devēja, gan kopumā, papildu zināšanas, izglītība. Līdz ar to darbinieki savā un līdzīgā amatā redzētu, cik lielu atalgojumu viņi var saņemt nākotnē. Protams, darbiniekam, kurš tikko pieņemts darbā, visticamāk būs mazāks atalgojums nekā darbiniekam, kurš strādā jau 3 gadus, šāda informācija arī tiktu norādīta, kad darbinieks pieņemts darbā. Kādam varētu šķist, ka šī sistēma nemotivētu jaunos darbiniekus, ja viņi redzētu, ka citam kolēģim ir lielāks atalgojums par tādu pašu vai līdzīgu darbu, tomēr autores prāt, jaunajiem darbiniekiem nevajadzētu justies nemotivētiem. Tieši otrādi, šādu sistēmu vajadzētu uztvert kā motivāciju un pie sevis nodomāt: "Ja šajā darbā strādāšu 3 gadus, man arī būs tāda alga". Ja kādam darbiniekam nepatīktu šāda pārredzamības sistēma un būtu īpaši pret to, lai tiktu atklāts viņa atalgojums, rastos jautājums, kāpēc tāda reakcija? Ja darbinieki veic vienādu vai līdzīgu darbu, nevajadzētu būt problēmām atklāt tāda paša darba veicējiem savu atalgojumu. Pretreakciju varētu izskaidrot vienīgi ar to, ka darbinieks zina, ka saņem lielāku atalgojumu nekā citi kolēģi.

Autore piedāvā minēto atalgojuma pārredzamības sistēmu uzlikt par pienākumu izveidot darba devējiem, kuri nodarbina ne mazāk kā 10 darbiniekus. Šādu pienākumu iekļaut Darba likuma 55.panta pirmajā daļā, izsakot to jaunā redakcijā: "Darba devējs, kas

uzņēmumā parasti nodarbina ne mazāk kā 10 darbiniekus, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, pieņem darba kārtības noteikumus un izveido elektronisku atalgojuma pārredzamības sistēmu. Darba kārtības noteikumi pieņemami ne vēlāk kā divu mēnešu laikā no uzņēmuma darbības uzsākšanas dienas, savukārt elektroniskā atalgojuma pārredzamības sistēma izveidojama ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no uzņēmuma darbības uzsākšanas dienas”. Maziem darba devējiem, kuri nodarbina mazāk nekā 10 darbiniekus, nav nepieciešama šāda sistēma, jo konkrētajā darba vietā, iespējams, katrā amatā ir tikai 1 darbinieks un viņiem nebūtu iespējams salīdzināt savu atalgojumu pie sava darba devēja ar citu kolēģi. Lai arī šādiem darbiniekiem būtu iespējams salīdzināt savu atalgojumu ar cita darbinieka atalgojumu, būtu izveidojama vienota sistēma visā valstī, kurā būtu ievadīti darba devēji, amati, atalgojums un cita informācija, kas var ietekmēt atalgojumu. Konkrētā darba devēja sistēmā varētu norādīt darbinieka vārdu, uzvārdu, lai vajadzības gadījumā (tiesas procesā) diskriminētā persona varētu šo kolēģi pieaicināt kā liecinieku. Savukārt, vienotajā valsts sistēmā pēc šādas informācijas vajadzība nebūtu, jo valsts mērogā viena uzņēmuma darbinieks visticamāk nezinās cita uzņēmuma darbinieku, kurš veic līdzīgus pienākumus.

Šādas atalgojuma pārredzamības sistēmas izveidei būtu nepieciešami finanšu resursi. Valsts vienoto pārredzamības sistēmu veidotu valsts, tomēr tai būtu jāsniedz finansiāls atbalsts, lai arī darba devēji varētu šādu sistēmu izveidot, jo mazināt atalgojuma atšķirības starp dzimumiem ir ne tikai darba devēju, bet arī valsts pienākums. Iespējams, šo divu sistēmu vietā varētu būt tikai viena, bet to jau varētu analizēt, ja piedāvāto ideju realizētu dzīvē.

Lai novērtētu, kāda ir dzimumu līdztiesības situācija Eiropas Savienībā, pastāv dzimumu līdztiesības indekss, kas kalpo par instrumentu dzimumu līdztiesības progresa mērīšanai. Indekss tiek mērīts visās Eiropas Savienības valstīs, kā rezultātā pēc tam tiek iegūts Eiropas Savienības vidējais dzimumu līdztiesības indekss. Indeksu kā mērinstrumentu izmanto Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE). Indeksu veido vairāki raksturlielumi, piemēram, nauda, veselība, zināšanas. Sīkāk tiks apskatīts darbs un laiks. Darbs: izglītības, veselības un sociālajā jomā Latvijā 2021.gadā tika nodarbinātas 26 % sievietes un tikai 5% vīriešu. Eiropas Savienības vidējais rādītājs ir līdzīgs – 30 % sieviešu un 8% vīriešu. Kā redzams, ne tikai Latvijā lielākoties šajās nozarēs strādā sievietes. Laiks: personas, kas katru dienu nodarbojas ar ēst gatavošanu un mājāsaimniecību Latvijā 2016.gadā bija 82% sieviešu un 57% vīriešu (tiek izmantoti 2016.gada dati, jo jaunākie dati nav pieejami, tomēr autore vēlējās parādīt šī raksturlieluma sadalījumu procentos). Eiropas

Savienībā tie bija 78% sieviešu un tikai 32 % vīriešu.<sup>63</sup> Pozitīvi, ka Latvijai ir mazāka atšķirība starp dzimumiem šajā raksturlielumā nekā Eiropas Savienībā. Ar šiem datiem tiek parādīts, ka sievietes vēljoņprojām turpina lielākoties darīt mājas darbus. Diemžēl šī statistika nesniedz datus, cik bieži sadzīves pienākumus partneri veic kopā.

Latvijas dzimumu līdztiesības indekss, tāpat kā Eiropas Savienības vidējais rādītājs, katru gadu pieaug. 2021.gadā Latvijas rādītājs bija 62.1 punkts no 100 punktiem, kas ierindoja Latviju 16.vietā starp Eiropas Savienības valstīm. Savukārt, Eiropas Savienībā vidējais rādītājs bija 68 punkti. 2020.gadā Latvijas indekss bija 60.8 punkti un 2019.gadā 59.7 punkti.<sup>64</sup> Katru gadu vērojama izaugsme.

Saistībā ar atalgojuma problēmu starp dzimumiem, 2019.gadā sniegts ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā. Ziņojumā minēts, lai izprastu ar dzimumu saistīto atalgojumu atšķirību iemeslus, ir jāskatās tālāk par vienkāršu vidējo stundas izpeļņu. Strādājošo vīriešu un sieviešu izglītības līmenis salīdzinoši maz izskaidro darba samaksas atšķirības starp dzimumiem. Sieviešu trūkums augsti apmaksātās profesijās, kurās dominē vīrieši, tiek uzskatīts par vienu no galvenajiem vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību cēloņiem. Apmēram 30 % no kopējās darba samaksas atšķirības starp dzimumiem ir izskaidrojamas ar sieviešu pārsvaru salīdzinoši zemu atalgojuma nozarēs, piemēram, aprūpes un izglītības jomā. Turklāt dažās valstīs (Portugālē, Spānijā, Latvijā un dažās citās), nodarbinātās sievietes statistiski biežāk ir pārstāvētas zemāk apmaksātās profesijās pat, ja viņām vidēji ir augstāks izglītības līmenis nekā nodarbinātiem vīriešiem.<sup>65</sup> Izriet secinājums, ka sieviešu iespējami zemais izglītības līmenis ne vienmēr ir atbilde uz jautājumu, kāpēc sieviešu vairāk nekā vīriešu strādā profesijās ar mazāku atalgojumu. Pētot sieviešu īpatsvaru nodarbinātībā lēmumu pieņemošās pozīcijās, nākas secināt, ka sievietes retāk ieņem šādus amatus. Tomēr, salīdzinot ar Eiropas Savienību, Latvija ir līderu pozīcijās pēc sieviešu īpatsvara vadītāju amatos. 2020. gadā Latvijā vadītāju amatos bija 53,2 % sieviešu (Eiropas Savienībā 37,7 %), savukārt, Latvijas lielāko uzņēmumu valdēs atradās 22,2 % sieviešu.<sup>66</sup>

Ņemot vērā, ka Latvija ir ANO 1979.gada Konvencijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu dalībvalsts, Latvijai periodiski jāsniedz ANO ziņojums par konvencijas normu īstenošanu nacionālā līmenī. 2020.gada 2.martā ANO Sieviešu

---

<sup>63</sup> European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index. Pieejams: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/time/LV> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Publications Office of the European Union. 2019 report on equality between women and men in the EU. Pieejams: <https://bit.ly/3vN5gx6> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

<sup>66</sup> European Institute for Gender Equality. Gender statistics database. Pieejams: <https://bit.ly/39Nf0ih> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

diskriminācijas izskaušanas komiteja publicēja savus noslēguma secinājumus par Latvijas kārtējo ziņojumu par konvencijas īstenošanu laika periodā no 2005.gada 1.janvāra līdz 2017.gada 31.decembrim. Komiteja savos secinājumos norāda, ka Latvijai būtu vēlams pieņemt atsevišķu dzimumu līdztiesības likumu. Komiteja uzsvēra nepieciešamību stiprināt nacionālos mehānismus sieviešu tiesību aizsardzībai, nodrošinot atbilstošus finansiālos, tehniskos un cilvēkresursus. Komiteja novērtēja valsts centienus mazināt dzimumu stereotipus izglītībā, iedrošinot meitenes un zēnus dažādot izglītības izvēles un apmācot skolotājus par dzimumu līdztiesības jautājumiem, kā arī uzslavēja informatīvās kampaņas, lai iedrošinātu tēvus izmantot paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumus. Komiteja puda bažas par to, ka Latvijas medijos un politikā saskatāmi diskriminējoši dzimumu stereotipi, tāpēc Komiteja aicina vairo sabiedrības un mediju informētību par nepieciešamību cīnīties ar dzimumu stereotipiem, vairojot pozitīvus piemērus par sieviešu dalību politiskajā un ekonomiskajā dzīvē. Komiteja aicina Latviju veikt pasākumus, lai pēc iespējas novērstu atšķirības sieviešu un vīriešu atalgojumā un ieņemamajos amatos, lai abiem dzimumiem būtu vienlīdzīgas iespējas.<sup>67</sup>

Pētot minētās stratēģijas un Latvijas īstentās kampaņas diskriminācijas un stereotipu mazināšanā, secināms, ka visi pasākumi ir vērsti uz pieaugušo cilvēku izglītošanu, aizmirstot, ka sabiedrība sastāv arī no bērniem. Nevienā no apskatītajām stratēģijām vai kampaņām nav minēts, kā pieaugušais var veicināt dzimumu stereotipu izskaušanu savā ģimenē, kurā aug bērns. Problēma, kas var rasties, ja vecāks neizglīto savu bērnu par dzimumu stereotipiem, tiks atspoguļota ar ilustratīvu piemēru. Skolā, mājturības stundā zēniem māca ēst gatavošanu, stāsta par mājas uzkopšanu. Tajā pat laikā meitenēm māca, piemēram, kā nomainīt spuldzīti, kā saskrūvēt galdu. Skolēni šīs zināšanas apgūst skolā, tomēr mājās viņiem neļauj tās piekopt. Piemēram, zēna māte turpina viena mājās gatavot ēst, jo nodomā, ka viņai vienai ir ātrāk pagatavot ēst nekā ļaut kaut ko darīt dēlam. Tēvs neļauj sev meitai palīdzēt saskrūvēt galdu, jo arī nodomā, ka viņam vienam to ir ātrāk izdarīt nekā kopā ar meitu. Rezultātā, abi šie skolēni zināšanas par tradicionāliem pretējā dzimuma pienākumiem ir apguvuši skolā, tomēr reālajā dzīvē tās pielietot nevar. Šī ilustratīvā piemēra būtība ir tāda, ka skolas var censties izglīt skolēnus, mācot, ka abi dzimumi var veikt visus mājas darbus, tomēr, ja skolā iegūtās zināšanas netiek izmantotas dzīvē, tās paliks tikai kā skolā apgūtā mācību viela. Lai šāda situācija nebūtu, jāizglīto vecāki par to, kā viņi caur ikdienas mājas darbiem var mazināt

---

<sup>67</sup> Latvijas Republikas Labklājības ministrija. ANO Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas noslēguma secinājumi par Latvijas ziņojumu, 03.03.2020. Pieejams: <https://bit.ly/3L06GJ8> (skatīts 2022.gada 10.maijā).

dzimumu stereotipus, jo visa sākums ir ģimene. No izglītotām ģimenēm, rodas izglītota sabiedrība. Lai mazinātu dzimumu stereotipus par vīriešu un sieviešu profesijām un mājas pienākumiem, autore piedāvā šādu risinājumu, vecākiem pēc iespējas visus ikdienas mājas darbus veikt kopā ar saviem bērniem un nešķirot, kurus pienākumus var veikt kopā ar dēlu un, kurus ar meitu, kā arī atnest domu: "Man vienam ir visu ātrāk izdarīt nekā mācīt bērnam to darīt, gan jau dzīves laikā pats iemācīsies". Varbūt pašsaprotams risinājums, tomēr, cik daudzi vecāki piekopj šādu pieeju?

Par dzimumu līdztiesību Latvijā ir atbildīga Dzimumu līdztiesības komiteja, kura strādā Labklājības ministrijas paspārnē. Komiteja veicina ministriju, pašvaldību un citu iesaistīto pārstāvju sadarbību un līdzdalību, lai sekmētu dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu, pārraudzību un pilnveidošanu.<sup>68</sup> Ministru kabinets 2021.gadā apstiprināja "Plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju vecināšanai 2021. – 2023.gadam", kura mērķis ir nodrošināt mērķtiecīgu un efektīvu politiku, kas sekmē abu dzimumu vienlīdzīgu tiesību un iespēju īstenošanu. Lai sasniegtu mērķi, ir izvirzīti trīs rīcības virzieni, no kuriem viens skar nodarbinātības jomu – sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas tiesības un iespējas darba tirgū un izglītībā.<sup>69</sup>

Dzimuma diskriminācijas mazināšana un aizspriedumu izskaušana sabiedrībā ir laikietilpīgs process, kas prasa tikpat ilgstošus pasākumus. Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam ir hierarhiski augstākais ilgtermiņa attīstības plānošanas dokuments Latvijā, kurā ietvertas valsts ilgtermiņa attīstības prioritātes. Viena no prioritātēm ir ilgtermiņa ieguldījumi cilvēkkapitālā, zem kuras ir joma "darba tirgus pieejamība un diskriminācijas mazināšana". Stratēģijā izklāstīts, kā varētu veicināt pieminētās prioritātes īstenošanu. Piemēram, uzņēmumiem, kas īsteno diskriminācijas novēršanas pasākumus varētu sniegt atbalstu, kas varētu būt gan morāls, gan praktisks. Morāls atbalsts varētu būt, ja uzņēmumiem ik gadu piešķirtu nosaukumu "Mammām un tētiem draudzīgs darba devējs".<sup>70</sup> Iespējams, minētais tituls pārējiem darba devējiem radītu vēlmi attīstīties un iegūt savā īpašumā šādu apbalvojumu, jo tas sabiedrības acīs celtu darba devēja prestižu un piesaistītu potenciālos darba ņēmējus.

---

<sup>68</sup> Ministru Kabineta 2021.gada 28.aprīļa rīkojums Nr. 292. "Par Latvijas Atveseļošanas un noturības mehānisma plānu". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/322858-par-latvijas-atveselosanas-un-noturibas-mehanismu-planu> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).

<sup>69</sup> Ministru Kabineta 2021.gada 17.augusta rīkojums Nr. 578 "Par "Plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju vecināšanai 2021.–2023. gadam"". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/325509-par-planu-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanai-20212023-gadam> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).

<sup>70</sup> Latvijas Republikas Saeima. Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam. Pieņemta 10.06.2010. Pieejams: [https://pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija\\_2030\\_6.pdf](https://pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija_2030_6.pdf) (skatīts 2022.gada 11.maijā).

Visus avotus, projektus, kas tiek veikti dzimumu līdztiesības sekmēšanai, būtu grūti uzskaitīt, jo to ir daudz. Sieviešu un vīriešu līdztiesības problēma ir globāla un Eiropas Savienība cenšas rast risinājumus un uzliek to par pienākumu arī dalībvalstīm.

## **4.2. Darba un privātās dzīves līdzsvarošana**

Dalībvalstu uzdevums novērst nevienlīdzību un veicināt dzimumu līdztiesību, iekļauts Eiropas Savienības regulā Nr. 2021/1060. Šāds pienākums iekļauts minētās regulas preambulas sestajā punktā.<sup>71</sup> Regulas mērķis arī ir veicināt sieviešu un vīriešu līdzsvarotu dalību darba tirgū, vienlīdzīgus darba apstākļus, kā arī labāku darba un privātās dzīves līdzsvarošanu. Ar šo tiecas palielināt sieviešu nodarbinātību un mazināt diskrimināciju nodarbinātības jomā.

Kā jāsaprot darba un privātās dzīves līdzsvaru, ir skaidrojies Eurofound (Eiropas Fonds dzīves un darba apstākļu uzlabošanai). Atbilstoši skaidrojumam, “darbs” attiecas uz apmaksātu nodarbinātību un privātā “dzīve” attiecas uz visu pārējo, ieskaitot arī neapmaksātu darbu, proti, uz ģimenes un aprūpes pienākumiem vai plašākā nozīmē uz dzīves sfēru, kas nav apmaksāts darbs.<sup>72</sup> Katram no mums sabiedrībā ir vairākas lomas. Darbā esam darbinieki, taču ārpus tā pildām drauga, laulātā, vecāka un, kādu citu lomu. Grūtības savienot darba un privāto dzīvi rodas no tā, ka personai veidojas spriedze īstenojot, kādu no lomām. Lomu konflikts ir situācijā, piemēram, ja darbiniekam ir jāstrādā virsstundas, kas liedz apmeklēt ģimenes pasākumu.

Apzinot labās prakses piemērus Latvijā, var secināt, ka vidējos un lielos uzņēmumos, kuros tiek īstenots sociālais dialogs starp darba devēju un darbiniekiem, tiek vairāk domāts par darbinieku labsajūtu un motivāciju, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumiem. Vidējiem un lieliem uzņēmumiem ir lielākas iespējas nodrošināt finansiāli ietilpīgus risinājumus, piemēram, bērnudārzu vasaras mēnešos uzņēmuma darbinieku bērniem, pabalstus svētkos un jubilejās, kā arī bērnam piedzimstot un skolas gaitas uzsākot. Būtisks atbalsts darbiniekiem ir darbalaika elastīgums un attālināta darba iespējas. Šis nav finansiāli ietilpīgs atbalsta veids, tomēr lielai daļai darbinieku būtisks, lai līdzsvarotu darba un privāto dzīvi. Jāņem vērā, ka ne visi uzņēmumi darbības specifikas dēļ var pilnībā īstenot elastīga un attālināta darba formas, piemēram, tas nav iespējams cilvēku apkalpojošā nozarē

---

<sup>71</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula 2021/1060. Preambulas 6.punkts “Dalībvalstīm un Komisijai būtu jācenšas novērst nevienlīdzību, veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību un iekļaut dzimumu līdztiesības aspektu, kā arī apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.” Pieņemta 24.06.2021.

<sup>72</sup> Publications Office of the European Union. Eurofound, Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. Luxembourg, 2018. Pieejams: <https://bit.ly/3yr0sze> (skatīts 2022.gada 11.maijā).

strādājošiem. Kā vēl viens atbalsts darbiniekiem ir papildu apmaksātas brīvdienas saistībā ar ģimenes notikumiem, ko piedāvā daudzi uzņēmumi. Sievietes aktīvāk nekā vīrieši izmanto elastīga darba organizācijas iespējas – gan bērnu aprūpei, gan aprūpējama pieaugušā aprūpei.<sup>73</sup> Sieviešu aktivitāte izmantojot minētās iespējas norāda uz faktu, ka lielākoties rūpes par bērniem vai, kādu pieaugošu uzņemas sievietes, kas ietekmē sieviešu iespējas strādāt, piemēram, pilna laika darbu.

Lai veicinātu darba un ģimenes dzīves veicinošu iniciatīvu ieviešanu uzņēmumos, darba devējiem sadarbībā ar darbiniekiem vai to pārstāvjiem ir nepieciešams precizēt dažādu darbinieku grupu vajadzības un iespēju robežās pielāgot uzņēmuma personāla politiku, lai atbalstītu un iesaistītu darbiniekus šādu iniciatīvu ieviešanā uzņēmumos. Latvijas Darba devēju konfederācija uzsver sociālā dialoga nozīmību darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanas veicināšanā. Dialoga ietvaros kopīgi radītie uzņēmuma un darbinieku noteikumi varētu rast risinājumus darba un privātās dzīves līdzsvaram. Šādi noteikumi, ko radītu ar darbinieku vai to pārstāvju līdzdalību būtu visefektīvākie, jo darbinieki (pārstāvji) vislabāk zina, kas viņiem ir nepieciešams.<sup>74</sup>

Latvijā 2020.gadā tika veikta aptauja, kurā noskaidroja darbinieku apmierinātību ar sava darba un privātās dzīves savienošānu. Aptaujā piedalījās 800 respondenti, no kuriem 72 % norādīja, ka ir apmierināti ar darba un privātās dzīves līdzsvaru (19 % ļoti apmierināti, savukārt 53 % diezgan apmierināti). Salīdzinot datus ar iepriekšējiem gadiem, vērojama izaugsme darbinieku apmierinātībā, piemēram, 2018.gadā ļoti apmierināti ar darba un personīgās dzīves līdzsvaru bija tikai 10 %, turpretim 2020.gadā 19%. Neapmierinātie ir mazāks procentu skaits, 2020.gadā tie bija 25%. Aptaujas dati liecina, ka lielāka apmierinātība sastopama darbiniekiem ar augstākiem ienākumiem, turpretim strādājošiem ar mazākiem ienākumiem un pakalpojumu nozares darbiniekiem, apmierinātība ir zemāka. Ņemot vērā, ka darba slodze ietekmē darba un privātās dzīves līdzsvaru, aptaujas laikā tika noskaidrots, kā respondenti vērtē savu pašreizējo darba slodzi. No respondentiem 65% norādīja, ka darba slodzi vērtē kā atbilstošu, savukārt 23% to uzskata par pārāk augstu. Salīdzinājumā ar 2018.gadu, palielinājies to darbinieku īpatsvars, kuri uzskata pašreizējo darba slodzi par atbilstošu (2018.gadā 56 %, savukārt 2020.gadā 65%). Izaugsme vērojama arī to strādājošo vidū, kuri darba slodzi vērtē kā pārāk augstu (2018.gadā 30%, turpretim

---

<sup>73</sup> Latvijas Darba devēju konfederācija. Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā. Rīga, 2021, 41. – 42.lpp.

<sup>74</sup> Latvijas Darba devēju konfederācija. Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā. Rīga, 2021, 51.lpp.

2020.gadā 23%).<sup>75</sup> No šiem datiem secināms, ka, piemēram, uzņēmuma menedžerim vistīcāmāk būs vieglāk savienot darbu ar privāto dzīvi nekā veikala darbiniekam, un menedžerim būs arī lielāka apmierinātība ar savu darba slodzi. Kā zināms, veikala darbinieki strādā maiņās un var būt situācijas, kad pēkšņi jāaizvieto kolēģis, turpretim uzņēmuma menedžerim šāda situācija nebūs, jo viņam ir normēts darba laiks. Veikala darbinieki strādā rīta, dienas un vakara maiņās. Ja darbiniekam ir skolas vecuma bērns un vecākam pēkšņi ir jāaizvieto kolēģis vakara maiņā, šī situācija var traucēt vecākam, piemēram, apmeklēt bērna skolas pasākumu, kas paredzēts konkrētajā vakarā. Šāda ilustrācija parāda, ka veikala darbiniekam nav drošība, ka viņu pēkšņi neizsauks uz darbu, turpretim uzņēmuma menedžerim ir skaidri zināms darba laiks un neplānots lūgums ierasties darbā, lai kādu aizvietotu, nebūs. Veikala darbinieka vietā var ņemt jebkuru strādājošo, kurš veic darbu, kas saistīts ar cilvēku plūsmu, piemēram, viesmīlības nozares darbinieks.

Latvijas Republikas Labklājības ministrija Eiropas Savienības fondu ietvaros laika periodā no 2021.gada līdz 2027.gadam plāno īstenot vairākus pasākumus dzimumu līdztiesības un diskriminācijas kontekstā. Viens no tiem ir “Pasākumi ģimenes un darba dzīves saskaņošanai”, kas tiks īstenots 2022.gada 2.pusgadā un tā mērķis ir sekmēt darbinieku spēju savienot darba pienākumus ar ģimenes dzīvi. Minētā pasākuma ietvaros tiks realizētas vairākas darbības, piemēram, sabiedriskās aptaujas par vienlīdzīgām iespējām un diskriminācijas novēršanu, kā arī tiks popularizēts elastīgs darba laiks un attālinātā darba iespējas. Diskriminācijas mazināšanas nolūkos no 2021.gada līdz 2027.gadam tiek realizēts horizontālais princips “Vienlīdzība, iekļaušana, nediskriminācija un pamattiesību ievērošana”, kura mērķis ir novērst nevienlīdzību, veicināt vienlīdzīgu attieksmi un iespējas sievietēm un vīriešiem visās jomās, tostarp attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un karjeras attīstību. Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, viena no plānotajām darbībām ir apmācīt valsts un pašvaldību speciālistus par dzimumu līdztiesības, vienlīdzīgu iespēju un citiem līdzīgiem jautājumiem.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup>SIA “TNS Latvia”. Kantar aptauja “Vai strādājošiem Latvijā izdodas salāgot darbu un privāto dzīvi?” Pieejams: <https://www.kantar.lv/tnsab60/vai-stradajosajiem-latvija-izdodas-salagot-privato-un-darba-dzivi/> (skatīts 2022.gada 11.maijā).

<sup>76</sup> Latvijas Republikas Labklājības ministrija. ES fondu 2021. – 2027.gada pasākumi. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/2021gads> (skatīts 2022.gada 11.maijā).

### 4.3. Dzimumu līdztiesības neievērošanas sekas

Dzimumu līdztiesības neīstenošanas sekas var redzēt, piemēram, nodarbinātības līmenī, cik daudz vīriešu un sieviešu veic algotu darbu. Latvijā 2021.gadā tika nodarbināti 66 % vīriešu, savukārt sievietes 59.4 % vecumā no 15 līdz 74 gadiem.<sup>77</sup> Iespējams atšķirība nav tik liela, bet tomēr var secināt, ka sievietes strādāja mazāk. Salīdzinot ar 2020.gadu, Latvijā kopumā tika nodarbināti 62.3 % vīriešu, savukārt 52.1% sieviešu.<sup>78</sup> Pētot statistikas datus arī par iepriekšējiem gadiem, vērojams, ka nodarbinātība dzimumu vidū katru gadu pieaug. Šie dati parāda tikai nodarbinātības līmeni, bet neatspoguļo problēmu ar nevienlīdzīgu vai zemu atalgojumu sieviešu vidū. Tāpēc šī statistika jāuztver neitrāli, neuzskatot, ka nodarbinātības jomā nepastāv problēmu, kas nav saistītas ar dzimumu līdztiesību.

Viena no izpausmēm, kas īstenojas, ja netiek piekopta dzimumu līdztiesība, ir atšķirības starp dzimumiem atalgojuma jomā. Nevienlīdzīgs atalgojums un tā iemesli tika aplūkoti iepriekš, tomēr tagad tiks minēta statistika. Latvijā 2018.gadā atalgojuma atšķirība starp dzimumiem bija 20.3%, turpretim kaimiņvalstīs Igaunijā un Lietuvā šī atšķirība bija mazāka, attiecīgi Igaunijā 17.3 % un Lietuvā 11.7 %. Pētot statistikas datus redzams, ka OECD dalībvalstu vidū Latvijā 2018.gadā bija viena no lielākajām atalgojuma atšķirībām starp dzimumiem. Pati lielākā atšķirība bijusi Korejā (34.1%), savukārt mazākā bijusi Bulgārijā (3 %).<sup>79</sup> Latvijai un, piemēram, Igaunijai ir kur tiekties, jo atalgojuma starpība starp dzimumiem nav maza.

Lai pievērstu sabiedrības uzmanību nevienlīdzīga atalgojuma problēmai starp dzimumiem, Labklājības ministrija 2021.gada nogalē organizēja tiešsaistes diskusiju ciklu par vienlīdzīga atalgojuma veicināšanu. Diskusiju ciklā tika skatīti vairāki ar darba samaksu saistīti faktori. Piemēram, efektīvi risinājumi atalgojuma atšķirību mazināšanā, aizspriedumu un stereotipu ietekme uz darba samaksu, kā arī pievērsās jautājumam, kāpēc vēl joprojām liela daļa darba devēju īsteno nevienlīdzīgu atalgojumu un, kas darba devējus motivētu mainīt savu rīcību? Labklājības ministrs Gatis Eglītis paudis viedokli: “Jautājums par darba samaksas atšķirību mazināšanu starp vīriešiem un sievietēm ir ļoti svarīgs, jo tas ietekmē ne tikai labklājību sievietēm darbspējīgā vecumā, bet arī pensiju apmēru nākotnē. Tas ir

<sup>77</sup> Latvijas oficiālā statistika. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/nodarbinatiba/12012-nodarbinatibas-limenis?themeCode=NB> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

<sup>78</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Employment/population ratio, by sex and age group. Pieejams: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54742> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

<sup>79</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Gender wage gap. Pieejams: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

jautājums, kas ietekmē visas sabiedrības labklājību ilgtermiņā, tādēļ ir ļoti būtiski diskutēt par iespējamajiem risinājumiem praksē, ņemot vērā gan publiskā, gan privātā sektora perspektīvu, kā arī veicināt sabiedrības informētību par tiesībām saņemt vienlīdzīgu atalgojumu par vienādas vērtības darbu.” Šveices Federālā statistikas biroja eksperti ir aprēķinājuši, ka tikai 60% darba samaksas atšķirību starp dzimumiem var izskaidrot ar objektīviem faktoriem – izglītību, darba pieredzi, slodzi, dzimumu segregāciju u.tml. Atlikušie 40% ir tieši vai netieši saistīti ar diskrimināciju, jo līdz mūsdienām ir saglabājusies virkne stereotipu, kas lielā mērā ir saistīti ar dažādiem dzimuma aspektiem.<sup>80</sup>

Pozitīvi vērtējami Latvijas centieni izglītēt sabiedrību par nevienlīdzīga atalgojuma problēmu, tomēr saistībā ar aprakstīto diskusiju ciklu rodas jautājums, cik liela sabiedrības daļa zināja par šādu pasākumu, vai tas tika popularizēts? Autore neatceras, ka 2021.gada nogalē, piemēram, sociālajos medijos būtu redzējusi informāciju par šādu diskusiju ciklu. Tāpēc rodas jautājums par pasākuma apmeklētību. Skatoties diskusiju cikla plānu, secināms, ka šāds pasākums lielākoties tika veltīts darba devējiem, kas ir pareizi, tomēr arī darbiniekiem būtu noderīgi uzzināt, kāpēc pastāv atalgojuma atšķirības. Iespējams darba devēji tika informēti par šāda pasākuma norisi, bet, vai par šādu pasākumu bija viegli uzzināt darbiniekiem?

Dzimumu līdztiesības kontekstā, tiks pievērsta uzmanība arī ģimenēm ar bērniem un, kā vecāki sadala pienākumus mājās, kāds ir uzskats par to un, kā tas atspoguļojas uz sievietes spēju veikt algotu darbu.

Strādājošiem bērnu vecākiem aktuāla ir direktīva Nr. 2019/1158, kas regulē darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem. Preambulas 6.punkts noteic: “Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikai būtu jāsekmē dzimumu līdztiesības sasniegšana, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, vienlīdzīgi sadalot aprūpes pienākumus starp vīriešiem un sievietēm un izlīdzinot izpeļņas un atalgojuma atšķirību starp dzimumiem”. Preambulas 11. punktā iekļauts, ka dzimumu stereotipi pastiprina starp sievietēm un vīriešiem nesabalansētu darba un privātās dzīves līdzsvarošanu. Norādīts, ka tēvi, kuri izmanto risinājumus darba un privātās dzīves līdzsvarošanai, piemēram, elastīgu darba režīmu, ir radījis pozitīvu ietekmi samazinot sievietēm neapmaksātā ģimenei veltītā darba relatīvo daudzumu un atbrīvojot vairāk laika apmaksātam darbam.<sup>81</sup> Pat, ja tēvam nav iespējams elastīgāks darba režīms nekā

---

<sup>80</sup>Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Tiešsaistes diskusiju cikls. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/jaunums/labklajibas-ministrija-organize-tiesasistes-diskusiju-ciklu-par-vienlidziga-atalgojuma-veicinasanu> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

<sup>81</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES. Pieņemta 20.06.2019.

viņam tagad ir, tas nevar kalpot par attaisnojumu parādībai, ka visa sadzīve ir uz sievietes pleciem, kā rezultātā viņai neatliek laika strādāt algotu darbu.

Saistībā ar sabiedrībā esošiem stereotipiem par vīriešu un sieviešu lomām, tie ir viens no galvenajiem šķēršļiem, lai praksē nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdztiesību. Kopumā iedzīvotāju attieksme pret dzimumu līdztiesību ir atbalstoša un tas ir attiecināms uz dažādām jomām un jautājumiem gan no sieviešu, gan vīriešu puses, izņemot jautājumā par to, kas spēj labāk parūpēties par mazu bērnu. Apmēram 75% sieviešu un 70% vīriešu uzskata, ka rūpes par bērniem un ģimeni ir jādala līdzvērtīgi un, ka algots darbs ir būtisks gan sievietēm, gan vīriešiem. Kopumā vīrieši biežāk nekā sievietes piešķir sev lielāku lomu politiskajā sfērā, kā arī darba un naudas pelnīšanas jomā. Iedzīvotāju uzskati mainās arī pēc izglītības līmeņa, jo augstāka ir izglītība, jo lielāka ir varbūtība skatīties uz vīriešu un sieviešu lomām no līdztiesības pozīcijām.<sup>82</sup>

Analītiskajā ziņojumā “Latvijas ģimenes paaudzēs 2018” iekļauti dati par vīriešu un sieviešu uzskatiem par dzimumu lomu sadalījumu, pienākumu veikšanu mājās un bērnu aprūpi. Dati rāda, ka jaunāko paaudžu vidū nozīmīgi pieaug to respondentu daļa, kas uzskata, ka pienākums rūpēties par māju un ģimeni vienlīdzīgi sadalās starp vīrieti un sievieti, kamēr starp vecākajām paaudzēm saglabājas tradicionālais uzskats par sievieti kā mājas un bērnu galveno aprūpētāju. Par to, ka jaunāko paaudžu uzskatos palielinās vīrieša loma ģimenē, liecina līdzīga tendence, vērtējot apgalvojumu, kam ir svarīgākas rūpes par māju un ģimeni. Jaunāki vīrieši salīdzinājumā ar vecāko paaudžu pārstāvjiem biežāk domā, ka rūpes par māju un ģimeni ir vienlīdz svarīgas abiem dzimumiem. Savukārt, cits tradicionāli iesakņojies viedoklis par vīrieša kā galvenā naudas pelnītāja lomu saglabājas salīdzinoši stabils visu paaudžu vīriešu vidū, kamēr, salīdzinot sieviešu viedokli starp jaunāko un vecāko paaudžu pārstāvēm, vērojamas nozīmīgākas atšķirības — jaunāko sieviešu vidū biežāk nekā citās grupās izplatīts viedoklis, ka arī pienākums pelnīt naudu vienlīdzīgi sadalās starp partneriem.<sup>83</sup>

Analizējot respondentu uzskatus par mājas darbu un bērnu aprūpes pienākumiem, izņemot nelielus remontdarbus, vairākumu ikdienas mājas darbu (piemēram, ēdiena gatavošanu, tīrīšanu un veļas mazgāšanu) izpilda sievietes 60 – 70% gadījumu pašas un ap 30% gadījumu kopā ar partneri. Līdzīga situācija ir novērojama, analizējot bērnu aprūpes

---

<sup>82</sup> Pārresoru koordinācijas centrs. Latvijas ģimenes paaudzēs 2018, analītisks ziņojums. Rīga, 2019. Pieejams: [http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title\\_file/Latvijas-ģimenes-paaudzes-2018.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/Latvijas-ģimenes-paaudzes-2018.pdf) (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

<sup>83</sup> Ibid.

uzdevumu sadali mājsaimniecībā, kur arī ir manāmi izteikta sieviešu un vīriešu iesaistes nevienlīdzība. Tēvi palīdz ar skolas mājasdarbu izpildi un bērnu nolikšanu gulēt, kā arī rotaļājas ar bērniem, aptuveni 40% gadījumu vienlīdzīgi dalot šos uzdevumus ar mātēm. Ap 80% gadījumu sievietes ir tās, kas vienmēr vai parasti pieskata bērnus slimības gadījumā.<sup>84</sup>

Ja ģimenē ir bērns, kurš bieži slimo, māte bieži ņem darbnespējas lapu, lai varētu mājās aprūpēt bērnu. Šāds fakts var nepatikt darba devējam un iespējams pēc kāda laika sāks mēģināt atbrīvoties no šādas darbinieces, jo, kāds darba devējam ieguvums, ja darbiniece regulāri nav darbā? Risinājums šādai situācijai būtu tāds, ja abi vecāki pieskatītu slimo bērnu uz maiņām, piemēram, vienā slimošanas reizē tēvs, otrā māte. Citādi, ja bērnu katrā slimošanas reizē pieskatīs tikai viens no vecākiem, šāda rīcība nepatiks darba devējam un, kāpēc vienam vecākam pakļaut sevi riskam, ka var tikt atbrīvots no darba? Darba devējs neatbrīvosies no darbinieka tieši pamatojoties uz šo faktu, bet atradīs citu iemeslu.

Dzimumu līdztiesības nodaļā tika apskatīts daudz. Sākot no Eiropas Savienības avotiem, kuru mērķis ir to sekmēt un beidzot ar sekām, ja dzimumu līdztiesību neveicina. Sekas ir dažādas – atalgojuma atšķirība starp dzimumiem, sievietes strādā vairāk nepilna laika un zemāk atalgotu darbu, kā rezultātā sievietēm pensijas arī ir mazākas. Šāds scenārijs ir tikai tāpēc, ka pastāv aizspriedumi, stereotipi par vīriešu un sieviešu lomām, pienākumiem, profesijām.

---

<sup>84</sup> Pārresoru koordinācijas centrs. Latvijas ģimenes paaudzēs 2018, analītisks ziņojums. Rīga, 2019. Pieejams: [http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title\\_file/Latvijas-gimenes-paaudzes-2018.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/Latvijas-gimenes-paaudzes-2018.pdf) (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

## KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes:

1. Darbinieki ne vienmēr spēj atpazīt diskrimināciju, piemēram, psiholoģisko teroru, ja tas balstās uz personas dzimuma. Valsts darba inspekcijai sadarbībā ar Latvijas Republikas Tiesībsarga biroju vienu reizi gadā attālinātā formā būtu jārīko izglītojoša konference par diskrimināciju, tās izpausmēm un, kur vērsties, ja tā piedzīvota. Darbinieka dalība konferencē būtu obligāta. Ja darba devējs, kādu iemeslu dēļ nav ļāvis darbiniekam piedalīties, darba devējs tiktu sodīts. Pēc konferences beigām, darbiniekiem būtu jāizpilda tests, lai novērtētu, cik labi viņi uztvēruši svarīgāko informāciju. Sekmīga testa izpildes gadījumā, tiktu izsniegts elektronisks sertifikāts. Nesekmīga testa gadījumā, darbinieka dalība konferencē būtu atkārtota.
2. Algu sistēmas pārredzamības trūkuma dēļ darbiniekam var būt grūti pierādīt atšķirīgu atalgojumu dzimuma dēļ. Lai atrisinātu šo problēmu, autore piedāvā uzlikt par pienākumu darba devējiem, kuri nodarbina ne mazāk kā 10 darbiniekus, izveidot elektronisku sistēmu, kurā būtu redzami amata pienākumi, atalgojums un cita informācija, kas var ietekmēt atalgojuma apmēru un šādai sistēmai nodrošināt piekļuvi visiem darbiniekiem. Vienam darbiniekam būtu iespējams redzēt darba atalgojumu, kas tiek maksāta tikai par tādu pašu vai līdzvērtīgu darbu. Autore piedāvā Darba likumā veikt grozījumus un izteikt 55.panta pirmo daļu šādā jaunā redakcijā: “Darba devējs, kas uzņēmumā parasti nodarbina ne mazāk kā 10 darbiniekus, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, pieņem darba kārtības noteikumus un izveido elektronisku atalgojuma pārredzamības sistēmu. Darba kārtības noteikumi pieņemami ne vēlāk kā divu mēnešu laikā no uzņēmuma darbības uzsākšanas dienas, savukārt elektroniskā atalgojuma pārredzamības sistēma izveidojama ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no uzņēmuma darbības uzsākšanas dienas. Darba devēja pienākums ir nodrošināt, lai būtu redzams atalgojums par savu vai līdzvērtīgu darbu.”
3. Stereotipi par vīriešu un sieviešu profesijām un pienākumiem ikdienas dzīvē vēl joprojām pastāv. Lai tos mazinātu, jāsāk ar bērnu izglītošanu gan skolā, gan mājās. Vecākiem bērni ir jāizglīto ikdienas dzīvē rādot piemēru, ka mūsdienās vairs nav aktuāls dalījums “vīriešu un sieviešu pienākumi” un abi dzimumi var veikt visus darbus, kā arī jāļauj bērniem piedalīties mājas darbu veikšanā nedalot, kas ir zēnu un meiteņu pienākums. Ja par dzimumu stereotipiem bērnus izglītos tikai skolā un mājās viņiem neļaus pielietot iegūtās zināšanas, stereotipi reālajā dzīvē nemazināsies, jo bērni

turpinās redzēt tradicionālo mājas pienākumu sadalījumu starp dzimumiem un skolā iegūtās zināšanas paliks tikai kā apgūtā mācību viela.

## IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

### Literatūra:

1. Dupate K., Garokalna-Bihela G. Diskriminācijas novēršanas rokasgrāmata juridiskajām profesijām. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2014.gads.
2. EQUINET rokasgrāmata: Lietas sagatavošana par vienlīdzīgu darba samaksu. EQUINET, 2016.
3. Jansons J., Ūsiņa E. Diskriminācijas aizliegums. Jurista vārds, 15.02.2022, Nr. 7 (1221).
4. Latvijas Darba devēju konfederācija. Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā. Rīga, 2021.
5. Latvijas Republikas Saeima. Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam. Pieņemta 10.06.2010. Latvijas Vēstnesis 2010, Nr. 101. Pieejams: <https://pkc.gov.lv/lv/valsts-attistibas-planosana/latvijas-ilgtspejigas-attistibas-strategija> (skatīts 2022. 11.maijā).
6. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011.
7. Platā K., Krasovska B. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. Jelgava: LR Valsts darba inspekcija, 2006.
8. Vārna D. Vienveidīga tiesu prakse kā daļa no tiesībām uz taisnīgu tiesu. Jurista vārds, 18.12.2018, Nr. 51/52 (1057/1058).

### Normatīvie akti:

1. Latvijas Republikas Satversme: LV Likums. Pieņemts 15.02.1992.
2. ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieņemta 10.12.1948. Pieejama: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-vispareja-cilvektiesibu-deklaracija> (skatīta 2022.gada 6.aprīlī).
3. ANO 1979. gada Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu. Pieņemta 18.12.1979.
4. Starptautiskās darba organizācijas 1958.gada konvencija Nr.111 „Par diskrimināciju darbā un nodarbošanās jomā”. Pieejams: <https://bit.ly/3NwthOU> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).
5. Lisabonas līgums, ar ko groza Līgumu par Eiropas Savienības darbību. Pieņemts 13.12.2007.
6. Eiropas Komisija. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 20 principi. Pieejams: <https://bit.ly/3shvt4R> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).

7. Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Pieņemta 14.12.2007. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=ES>
8. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Pieņemta 05.07.2006.
9. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu. Pieņemta 13.12.2004.
10. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieņemta 27.11.2000.
11. Padomes Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem. Pieņemta 09.02.1976.
12. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES. Pieņemta 20.06.2019.
13. Eiropas Komisijas paziņojums. Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025. gadam. Pieņemts 05.03.2020., Brisele. Pieejams: <https://bit.ly/3vLmHhp> (skatīts 2022.gada 22.aprīlī).
14. Eiropas Parlamenta un Padomes Regula 2021/1060, ar ko paredz kopīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu Plus, Kohēzijas fondu, Taisnīgas pārkārtošanās fondu un Eiropas Jūrlietu, zvejniecības un akvakultūras fondu un finanšu noteikumus attiecībā uz tiem un uz Patvēruma, migrācijas un integrācijas fondu, Iekšējās drošības fondu un Finansiāla atbalsta instrumentu robežu pārvaldībai un vīzu politikai. Pieņemta 24.06.2021.
15. Priekšlikums. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu. Pieņemts 04.03.2020., Brisele. Pieejams: <https://bit.ly/38UQGuk> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).
16. Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001.
17. Tiesībsarga likums: LV likums. Pieņemts 06.04.2006.
18. Valsts darba inspekcijas likums: LV likums. Pieņemts 19.06.2008.

19. Ministru Kabineta 2021.gada 28.aprīļa rīkojums Nr. 292. "Par Latvijas Atveseļošanas un noturības mehānisma plānu". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/322858-par-latvijas-atveselosanas-un-noturibas-mehanismu-planu> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).
20. Ministru Kabineta 2021.gada 17.augusta rīkojums Nr. 578 "Par "Plānu sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam"". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/325509-par-planu-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-un-iespeju-veicinasanai-20212023-gadam> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).
21. Council of Europe Gender Equality Strategy 2018 – 2023. Pieņemta 03.2018. Pieejams: <https://bit.ly/3vPj4r6> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).

### **Tiesu prakse:**

1. Eiropas Kopienų Tiesas 1976. gada 8. aprīļa spriedums lietā 43/75 [1976] ECR 455 Defrenne pret Sabena. Pieejams: <https://bit.ly/3kNammN> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).
2. Eiropas Savienības Tiesas lieta C-409/95 Hellmut Marschall pret Land Nordrhein-Westfalen, 11.11.1997. Pieejams: <https://bit.ly/3GdwujY> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).
3. Eiropas Kopienų Tiesas spriedums lietā C-203/03, Eiropas Kopienų Komisija pret Austriju, 01.02.2005. Pieejams: <https://bit.ly/39PuGS2> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).
4. Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2008.gada 29.decembra spriedums lietā Nr.2008-37-03. Pieejams: [https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2008-37-03\\_Spriedums.pdf](https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2008-37-03_Spriedums.pdf) (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).
5. Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2010.gada 7.oktobra spriedums lietā Nr. 2010-01-01. Pieejams: [https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2010-01-01\\_Spriedums.pdf](https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2010-01-01_Spriedums.pdf) (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).
6. Augstākās tiesas 2013.gada 8.maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209). Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).
7. Senāta Civillietu departamenta 2019.g. 20.augusta spriedums lietā SKC-605/2019. Pieejams: [https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/2\\_Par\\_Augstako\\_tiesu/Informativie\\_materiali/AT\\_biletens20.pdf](https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/2_Par_Augstako_tiesu/Informativie_materiali/AT_biletens20.pdf) (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).
8. Senāta Civillietu departamenta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā SKC-276/2020. Pieejams: <https://bit.ly/3LHRtfY> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).
9. Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojums darba lietās, 2012.gada jūlijs – 2021.gads. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).

10. Cēsu rajona tiesas 2005.gada 5.jūlija spriedums lietā Nr.C11019405. Pieejams: [https://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/06/Spriedums\\_Cesis.pdf](https://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/06/Spriedums_Cesis.pdf) (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

### **Interneta avoti:**

1. Biedrība “Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts” (InCSR). Aptauja: Latvijā diskriminācijai darba vidē pakļauta katrā piektā sieviete. Pieejams: <https://www.incsr.eu/aptauja-latvija-diskriminacijai-darba-vide-paklauta-katra-piekta-sieviete/> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).
2. Diskriminācija, pozitīvā rīcība. Cilvēktiesību gids. Pieejams: <https://bit.ly/388NefN> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).
3. Eiropas Komisija. Centieni izveidot Līdztiesības savienību. Dzimumu līdztiesības stratēģija 2020. - 2025.gadam. Pieejams: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender\\_equality\\_strategy\\_factsheet\\_lv.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_lv.pdf) (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).
4. Eiropas Komisija. Dzimumu līdztiesības rīcības plāns. Pieejams: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lv/IP\\_20\\_2184](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lv/IP_20_2184) (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).
5. Eiropas Komisija. Programma “Pilsoņi, vienlīdzība, tiesības un vērtības”. Pieejams: <https://bit.ly/382yz5V> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).
6. Eiropas Parlaments. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības Eiropā: fakti un skaitļi. Pieejams: <https://bit.ly/3vKRmvu> (skatīts 2022.gada 22.aprīlī).
7. Latviešu literārās valodas vārdnīca. Tēzauris. Pieejams: <https://mlvv.tezauris.lv/>
8. Latvijas oficiālā statistika. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/nodarbinatiba/12012-nodarbinatibas-limenis?themeCode=NB> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).
9. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. ANO Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas noslēguma secinājumi par Latvijas ziņojumu. Pieejams: <https://bit.ly/3L06GJ8> (skatīts 2022.gada 10.maijā).
10. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. ES fondu 2021. – 2027.gada pasākumi. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/2021gads> (skatīts 2022.gada 11.maijā).
11. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Horizontālais princips “Vienlīdzība, iekļaušana, nediskriminācija un pamattiesību ievērošana”, vadlīnijas īstenošanai un

- uzraudzībai (2021-2027), 2022. Pieejams:  
<https://www.lm.gov.lv/lv/media/19016/download> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).
12. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. koncepcija Dzimumu līdztiesības īstenošanai. Pieņemta 01.01.2003, Rīga. Pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/201> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).
  13. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Tiešsaistes diskusiju cikls. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/jaunums/labklajibas-ministrija-organize-tiessaistes-diskusiju-ciklu-par-vienlidziga-atalgojuma-veicinasanu> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).
  14. Pārresoru koordinācijas centrs. Latvijas ģimenes paaudzēs 2018, analītisks ziņojums. Rīga, 2019. Pieejams: [http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title\\_file/Latvijas-ģimenes-paaudzes-2018.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/Latvijas-ģimenes-paaudzes-2018.pdf) (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).
  15. SIA "TNS Latvia". Kantar aptauja "Vai strādājošiem Latvijā izdodas salāgot darba un privāto dzīvi?" Pieejams: <https://www.kantar.lv/tnsab60/vai-stradajosajiem-latvija-izdodas-salagot-privato-un-darba-dzivi/> (skatīts 2022.gada 11.maijā).
  16. Council of Europe. Activities and measures at the national level contributing to the achievement of the objectives of the Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023. Pieņemta 29.04.2021. Pieejams: <https://bit.ly/38T4yVV> (skatīts 2022.gada 25.aprīlī).
  17. Publications Office of the European Union. Eurofound, Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. Luxembourg, 2018. Pieejams: <https://bit.ly/3yr0sze> (skatīts 2022.gada 11.maijā).
  18. European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index. Pieejams: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/time/LV> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).
  19. European Institute for Gender Equality. Gender statistics database. Pieejams: <https://bit.ly/39Nf0ih> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).
  20. Eurostat. Statistics explained. Gender pay gap statistics. Pieejams: <https://bit.ly/3w4S0Tv> (skatīts 2022.gada 22.aprīlī).
  21. Eurostat. Employment patterns. Pieejams: <https://bit.ly/3lAXKQ6> (skatīts 2022.gada 22.aprīlī).
  22. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank: Women, business and the law 2019. Pieejams: <https://bit.ly/3sgxq1d> (skatīts 2022.gada 24.aprīlī).

23. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Gender wage gap. Pieejams: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).
24. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Employment/population ratio, by sex and age group. Pieejams: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54742> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).
25. Publications Office of the European Union. 2019 report on equality between women and men in the EU. Pieejams: (skatīts 2022.gada 26.aprīlī). Pieejams: <https://bit.ly/3vN5gx6> (skatīts 2022.gada 26.aprīlī).
26. United Nations Human rights. Gender stereotyping. Pieejams: <https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping> (skatīts 2022.gada 6.aprīlī).

Bakalaura darbs „Dzimuma diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās” izstrādāts Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Darba autore: \_\_\_\_\_ Una Kārklīņa

\_\_\_\_\_ (rekomendēju/nerekomendēju) bakalaura darbu aizstāvēšanai.

Darba vadītājs: \_\_\_\_\_ 2022. gada \_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

(docents Dr. iur. Erīks Kalniņš)

Recenzents: \_\_\_\_\_

Bakalaura darbs iesniegts Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes Civiltiesisko zinātņu katedrā 2022. gada \_\_\_\_\_.

Dekāna pilnvarotā persona: \_\_\_\_\_.

Bakalaura darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē  
2022. gada ..... (prot. Nr. \_\_\_\_\_)

Komisijas sekretāre/-s: \_\_\_\_\_